



Mai 2014

Baromètre Edenred-Ipsos 2014 Bien-être et motivation des salariés européens

ALLEMAGNE

Rappel méthodologique : une enquête sur le bien-être et la motivation des salariés de 8 pays européens (France, UK, Allemagne, Belgique, Espagne, Italie et, pour la première fois cette année le Portugal et la Suède) ; 8800 salariés sollicités on-line au total dont 800 en Allemagne.

Si l'Allemagne connaît une croissance plutôt en baisse depuis 2010, le taux demeure positif (même si proche de zéro) et les **prévisions sur 2014-2015 sont encourageantes** (source : Eurostat) ; en parallèle, **les résultats du baromètre sont également moins défavorables que l'an passé** : « le maintien de l'emploi » est une préoccupation en baisse, l'optimisme en l'avenir tend à progresser tout comme le sentiment de pouvoir retrouver facilement un emploi en cas de chômage. De même, **l'insatisfaction à l'égard du pouvoir d'achat est plutôt en recul** (et est aujourd'hui l'une des moins marquée parmi les pays européens couverts par le baromètre).

- Taux de croissance du PIB envisagé en Allemagne pour 2014 : 1,8% et 2015 : 1,9% (Eurostat).
- Citent comme 1ère préoccupation « le maintien de l'emploi » : 32% (-13 vs. 2013)
- Optimistes sur l'avenir de leur entreprise: 80 (+4 vs.2013)
- Estiment qu'il leur serait difficile de retrouver un emploi comparable s'ils perdaient le leur : 51% (-2 vs.2013).
- Satisfaits de leur pouvoir d'achat : 69% (+3 vs. 2013)

Si l'inquiétude à l'égard de l'emploi décroît, celle liée au « **temps consacré au travail** » **s'accroît fortement** - elle est aujourd'hui la première préoccupation des managers allemands. Aussi, une majorité de salariés (et en particulier les managers) estiment « **consacrer trop de temps à leur travail** » et **déclarent travailler en dehors de leurs horaires de travail**. Si le « blurring » (effacement progressif de la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle) s'observe dans les deux sens (et non au seulement détriment de la vie privée), la proportion de salariés ayant le sentiment de s'impliquer « trop/beaucoup »

dans leur travail reste élevée. **Le niveau de stress est d'ailleurs assez important en Allemagne et le degré de motivation reste stable.**

- Citent comme préoccupation « le niveau de salaire » : 39% (+1 vs. 2013) et « le temps consacré au travail » : 30% (+12 vs. 2013) – et parmi les managers : 50%.
- Estiment « consacrer trop de temps » à leur travail : 79% (et 89% chez les managers).
- Déclarent s'impliquer « trop + beaucoup » dans leur travail : 68% dont 13% 'trop' (et 78% chez les managers dont 15% 'trop').
- Satisfaits de la charge de travail : 65%.
- Attribuent une note de 8 à 10 à leur niveau de stress : 37% ; note moyenne de 6,3/10 (et chez les managers : 38% vs. 6,7/10).
- Jugent leur motivation « en augmentation » (9%, -5 vs. 2013)/ « reste stable » (67%, +5)/ « en diminution » (23%, +1 vs. 2013)

L'enjeu émergent ici est celui de **l'organisation du travail** (méthodes de travail, flexibilité du temps de travail, nouveaux modes d'organisation ...) ; il progresse en Allemagne (en particulier chez les managers) et prend une ampleur accrue aujourd'hui en Europe dans les pays où les contraintes liées à l'emploi / au pouvoir d'achat tendent à s'atténuer / où le taux d'équipement des salariés en nouveaux outils de communication évolue rapidement.

- Estiment que l'entreprise porte aujourd'hui une attention insuffisante à la gestion des talents : 36%, et aux nouveaux modes d'organisation du travail : 31% ou à la flexibilité dans l'organisation du travail : 21%.

En parallèle et en dépit de cette préoccupation sur l'organisation du temps de travail, les **perceptions des salariés allemands sont plutôt plus positives** (en termes de relation au travail/au management, satisfaction globale, motivation, environnement de travail...) **que la moyenne des salariés européens** ; aussi, la perception de la « qualité de vie au travail » et des conditions matérielles est l'une des plus positives d'Europe. Sur ce sujet, les **attentes d'intervention de l'entreprise sont plutôt moins marquées** qu'en moyenne. De même, si des attentes sont exprimées sur la gestion de la performance/compétence (évolution professionnelle, gestion des talents, rémunération...) ou en termes de reconnaissance, elles sont plutôt moins élevées que dans les autres pays européens.

- Satisfaits de l'ambiance de travail : 88% (+3 vs. 2013).
- Satisfaits des relations avec leur responsable hiérarchique direct : 76%.
- Satisfaits des conditions matérielles de travail : 73% (+2 vs. 2013).
- Satisfaits de la reconnaissance de leur implication : 60% (+5 vs. 2013) et du respect avec lequel ils sont considérés : 71% (+2 vs. 2013).
- Attribuent une note de 8 à 10 à leur qualité de vie au travail: 45% (+3 vs. 2013) et une note moyenne de 6,7/10 (+0,1 vs. 2013).

De même, si **peu de salariés allemands déclarent bénéficier à ce stade de « périphériques de rémunération »** (hormis la cantine), trois suscitent un **intérêt marqué** (parmi ceux n'en bénéficiant pas) et constituent des **leviers de motivation potentiellement actionnables : les services à la personne.**

- Déclarent bénéficier d'une cantine : 41% e
- (parmi ceux n'en disposant pas) Souhaitent en disposer : Services à la personne : 67%.