



Mai 2014

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

BELGIQUE

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 Belgique.

Si les prévisions de croissance sur 2014-2015 sont plutôt encourageantes en Belgique comme dans l'ensemble des autres pays européens (source : Eurostat), les résultats du baromètre montrent qu'**une majorité de salariés belges sont encore inquiets à l'égard de leur emploi** : le « maintien de l'emploi » reste la première préoccupation (et tend même à s'accroître cette année) – devant « le salaire » ou « le temps consacré au travail » - tandis que près d'un salarié sur deux se dit encore pessimiste sur sa capacité à retrouver un emploi s'il perdait le sien. Si l'optimisme en l'avenir (collectif, individuel) reste solide, il est plutôt plus fragile que l'an passé. Sur la plupart de ces indicateurs, on note que les Wallons sont plus critiques que les Flamands

- Taux de croissance du PIB envisagé en Belgique pour 2014 : 1,2% et 2015 : 1,4% (Eurostat).
- Citent comme 1ère préoccupation « le maintien de l'emploi » : 44% (+2 vs. 2013), devant « le niveau de salaire » : 31% (-3 vs. 2013) ou « le temps consacré au travail » : 25% (stable).
- Estiment qu'il leur serait difficile de retrouver un emploi comparable s'ils perdaient le leur : 46% (comme en 2013).
- Optimistes sur leur avenir professionnel au sein de leur entreprise : 66% (-3 vs. 2013) et sur l'avenir de leur entreprise : 71% (-5 vs. 2013).

Cette **inquiétude persistante sur l'emploi peut expliquer en partie** (comme l'an passé) **la fidélité élevée des salariés belges à leur entreprise** (la mobilité étant associée à une prise de risque → fidélité par défaut ?) **ou leur relation particulièrement positive au travail** (la « valeur travail » prend une importance forte par le simple fait d'avoir un travail ?). En effet en parallèle, **la motivation des salariés belges n'évolue pas cette année.**

- ➔ Déclarent ne pas avoir songé à quitter leur entreprise (pas vraiment ou jamais) : 68% (+2 vs. 2013).
- ➔ Pensent être heureux dans leur travail (% souvent + de temps en temps) : 94% (comme en 2013) ; fiers 83% (-2 vs. 2013).
- ➔ Jugent leur motivation « en augmentation » : 6%, (-2 vs. 2013), « stable » : 65% stable), « en diminution » : 28% (+1 vs. 2013).

En parallèle, **si la satisfaction à l'égard de l'environnement de travail** (ambiance, conditions de travail) **reste élevée, un point de crispation est à noter autour de la charge de travail – en particulier chez les managers : une large majorité d'entre eux estiment en effet aujourd'hui « consacrer trop de temps à leur travail » et déclarent (souvent / de temps en temps) travailler en dehors de leurs horaires de travail** ; la proportion de managers belges ayant le sentiment de s'impliquer « trop/beaucoup » dans leur travail est élevée et leur niveau de stress demeure important.

- ➔ Satisfaits de l'ambiance de travail : 73% (-1 vs. 2013)
- ➔ Satisfaits des conditions matérielles de travail : 71% (-2 vs. 2013)
- ➔ Estiment « consacrer trop de temps » à leur travail : 78% (et 86% chez les managers).
- ➔ Déclarent s'impliquer « trop + beaucoup » dans leur travail : 54% dont 10% 'trop' (et 70% chez les managers dont 15% 'trop').
- ➔ Satisfaits de la charge de travail : 63% (69% chez les managers).
- ➔ Attribuent une note de 8 à 10 à leur niveau de stress : 36% ; note moyenne de 6,5/10 (et chez les managers : 42% vs. 6,8/10).

L'enjeu émergent ici est celui de **l'organisation du travail** (méthodes de travail, flexibilité du temps de travail, nouveaux modes d'organisation ...) ; il est susceptible de prendre une ampleur accrue aujourd'hui en Europe dans les pays où les contraintes liées à l'emploi / au pouvoir d'achat vont s'atténuer (c'est le cas en Allemagne, au UK cette année et depuis 2-3 ans en Suède) et où le taux d'équipement des salariés en nouveaux outils de communication progresse rapidement. Sur ce sujet, les **attentes d'intervention de l'entreprise sont plutôt marquées en Belgique** ; il s'agit de la **seconde attente - derrière le handicap - et juste devant la gestion des compétences** (enjeu d'autant plus marqué que les salariés restent pour la plupart dans leur entreprise - cf. infra).

- ➔ Estiment que l'entreprise porte aujourd'hui une attention insuffisante au handicap : 41%.
- ➔ Estiment que l'entreprise porte aujourd'hui une attention insuffisante aux nouveaux modes d'organisation du travail : 37% et aux méthodes de travail collaboratives: 33%.
- ➔ Estiment que l'entreprise porte aujourd'hui une attention insuffisante à la gestion des talents : 36% ou au renouvellement des compétences : 32%
- ➔ Satisfaits de leurs possibilités d'évolution au sein de l'entreprise : 49% (+1 vs. 2013) et de l'accès aux formations : 59% (nouvel item).

En parallèle, les attentes en termes de reconnaissance / rétribution restent massives. Le sentiment de ne pas être reconnu à hauteur de l'implication fournie reste élevé.

- ➔ Satisfaits de la reconnaissance de leur implication : 60% (+1 vs. 2013)
- ➔ Satisfaits de leur rémunération fixe : 61% (+2 vs. 2013)

Dans un tel contexte, les solutions destinées à aider les salariés à **« mieux vivre » leur travail au quotidien** paraissent clés. Au-delà des pratiques managériales, les **« périphériques de rémunération »** (encore assez peu utilisés en Belgique – à l'exception des titres restaurant et de la cantine) peuvent être des leviers non négligeables. Noter que les services à la personne, encore très peu utilisés, suscitent un intérêt particulièrement élevé parmi ceux en disposant.

- ➔ Déclarent bénéficier de Titres Restaurants : 56% ; d'une cantine : 44%.
- ➔ (et parmi ceux n'en disposant pas) aimeraient en bénéficier : Titres Restaurants : 81%, cantine : 65% et services à la personne : 86%.