



Mai 2014

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

ESPAGNE

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 Espagne.

L'Europe est plongée dans une **crise économique durable depuis 2008** et **l'Espagne, comme ses autres voisins d'Europe du Sud, est très impactée** ; si les **perspectives de croissance** du pays sont moins défavorables sur 2014-2015 (*source* : Eurostat) et que **les indicateurs de confiance du baromètre** (avenir collectif, avenir individuel) **sont un peu moins critiques cette année en Espagne, l'inquiétude sur l'emploi reste marquée.**

- Taux de croissance du PIB envisagé en Espagne pour 2014 : 0,9% et 2015 : 1,7% (Eurostat).
- Estiment qu'il leur serait difficile de retrouver un emploi comparable s'ils perdaient le leur: 65% (-4 vs. 2013).
- Citent comme 1^{ere} préoccupation « le maintien de l'emploi »: 54% (-5 vs. 2013) et « le niveau de salaire » : 31% (+1 vs. 2013).
- Optimistes sur leur avenir professionnel au sein de leur entreprise : 62% (+5 vs. 2013) et sur l'avenir de leur entreprise / administration: 65% (+1 vs. 2013).

Aussi, comme en 2013, on observe :

- un **repli des salariés espagnols sur leur travail** : l'importance accordée à la « valeur travail » est massive et stable (→ « par défaut ») ; on se déclare 'artificiellement' plus fier, heureux ou accompli dans son travail car on en a un) – alors même que la motivation évolue peu en parallèle.

- un **choix dominant de rester dans son entreprise** (→ « rétention passive » ; on associe la mobilité à une prise de risque) lui-même associé à un **enjeu majeur autour de la gestion du développement professionnel** (à tout âge et pour tous).
 - Pensent être heureux dans leur travail (% souvent + de temps en temps) : 89% (comme en 2013) ; fiers 88% (-1 vs. 2013).
 - Jugent leur motivation « en augmentation » : 8%, (comme en 2013), « stable » : 63% (+5 vs. 2013), « en diminution » : 28% (-4 vs. 2013).
 - Déclarent ne pas avoir songé à quitter leur entreprise (pas vraiment ou jamais) : 61% (+4 vs. 2013).
 - Satisfaits de leurs possibilités d'évolution au sein de l'entreprise : 37% (-2 vs. 2013) et de l'accès aux formations : 47% (nouvel item).
 - Déclarent que leur responsable hiérarchique direct s'investit dans le développement de leurs compétences : 56% (comme en 2013).

Le « potentiel de frustration », élevé en Espagne, est d'autant plus mal vécu qu'il s'accompagne...

- comme l'an passé, **d'une insatisfaction marquée à l'égard de l'entreprise en termes de reconnaissance** (au sens large : qualité de vie au travail, conditions matérielles mais aussi gestion de la performance/compétence...). Le sentiment de ne pas être reconnu à hauteur de l'implication fournie reste élevé.
- **d'attentes élevées et croissantes sur la gestion de l'organisation du temps de travail** (en particulier chez les managers) ; avec la généralisation du « blurring » (effacement des frontières vie privée/personnelle) associée à une progression rapide du taux d'équipement des salariés en nouveaux outils de communication, **cet enjeu risque de prendre une importance encore accrue si/lorsque les contraintes liées à la crise (emploi, pouvoir d'achat) vont s'atténuer dans le pays.**
 - Déclarent s'impliquer « trop + beaucoup » dans leur travail : 69% dont 17% 'trop' (comme en 2013).
 - Satisfaits de la reconnaissance de leur implication: 51% (-2 vs. 2013).
 - Attribuent une note de 8 à 10 à leur qualité de vie au travail: 34% (+3 vs. 2013) et une note moyenne de 6,3/10 (comme en 2013).
 - Pensent consacrer trop de temps à leur travail (% souvent + de temps en temps) : 84% (-1) et parmi les managers : 94% (+3 vs. 2013).
 - Satisfaits de leur équilibre de vie : 62% (+4 vs. 2013) et parmi les managers : 62% (-4).
 - Attribuent une note de 8 à 10 à leur niveau de stress au travail : 40% (+3 vs. 2013) et une note moyenne de 6,6/10 (+0.1 vs. 2013).
 - Estiment que l'entreprise porte aujourd'hui une attention insuffisante aux nouveaux modes d'organisation du travail : 41% et aux méthodes de travail collaboratives: 36%.

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 Espagne – à l'exception de l'assurance maladie) peuvent être un levier non négligeable.

- Déclarent bénéficier de : Assurance maladie: 40% ; Titres Restaurants : 14%, Chèques/Cartes cadeaux: 7%, Titres pour la garde d'enfants 7% ou Chèques vacances : 6%.
- (parmi ceux en bénéficiant) En sont satisfaits : Assurance maladie: 76% ; Titres Restaurants : 77%, Chèques/Cartes cadeaux: 85%, Titres pour la garde d'enfants 75% ou Chèques vacances : 93%.