



Mai 2014

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

FRANCE

Rappel méthodologique : une enquête sur le bien-être et la motivation des salariés de 8 pays européens (France, Grande Bretagne, Allemagne, Belgique, Espagne, Italie et, pour la première fois cette année le Portugal et la Suède) ; 8800 salariés sollicités on-line au total dont 3000 en France.

La France connaît une croissance proche de zéro depuis 2010 et les **prévisions sur 2014-2015 sont à peine plus encourageantes** (source : Eurostat) ; en parallèle, si **les résultats du baromètre sont un peu moins défavorables que l'an passé** (le maintien de l'emploi est une préoccupation en légère baisse, l'optimisme en l'avenir tend à progresser...), **l'insatisfaction à l'égard du pouvoir d'achat / la préoccupation sur le salaire est massive et stable tout comme le niveau de démotivation.**

- Taux de croissance du PIB envisagé en France en 2014 : +1,1% et 2015: +1,7% (Eurostat).
- Citent comme première préoccupation « le maintien de l'emploi » : 31% (-2 vs. 2013)
- Optimistes sur l'avenir de leur entreprise : 59 (+2 vs.2013).
- Estiment qu'il leur serait difficile de retrouver un emploi comparable s'ils perdaient le leur : 58% (comme en 2013).
- Satisfaits de leur pouvoir d'achat : 34% (+1 vs. 2013)
- Citent comme préoccupation « le niveau de salaire » : 49% (-1 vs. 2013)
- Jugent leur motivation « en augmentation » (5% comme en 2013); « reste stable » (56%, comme en 2013) ; « en diminution » (38%, comme en 2013).

Aussi, comme en 2013, on observe :

- un **repli des salariés français sur leur travail** : l'importance accordée à la « valeur travail » est maximale (→ « par défaut » ; on se déclare 'artificiellement' plus fier, heureux ou accompli dans son travail car on en a un).

- 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) : 88% (comme en 2013) ; fiers de leur travail : 88% (-1 vs. 2013).
 - Déclarent ne pas avoir déjà songé à quitter leur entreprise (pas vraiment ou jamais) : 57% (-1 vs. 2013).
 - Satisfaits de leurs possibilités d'évolution au sein de l'entreprise : 33% (+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 : 48%
 - Estiment que l'entreprise porte aujourd'hui une attention insuffisante à la gestion des talents : 58%

Le « potentiel de frustration », élevé en France (comme dans les autres pays d'Europe du Sud), 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...- cf. infra). 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/ vie 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**. C'est déjà le cas en Allemagne ou au UK où la « sortie de crise » est d'ores et déjà perceptible.

- Satisfaits de la reconnaissance de leur implication : 46% (-3 vs. 2013) et du respect avec lequel ils sont considérés : 56% (-2 vs. 2013).
- Satisfaits des conditions matérielles de travail : 62% (+1 vs. 2013).
- Attribuent une note de 8 à 10 à leur qualité de vie au travail : 27% (+4 vs. 2013) et une note moyenne de 6,2/10 (+0,1 vs. 2013).
- Citent comme préoccupation « le temps consacré au travail » : 19% (+2 vs. 2013) – et parmi les managers : 33%.
- Estiment « consacrer trop de temps » à leur travail : 85% (+1vs. 2013) – et 87% parmi les managers.
- Satisfaits de leur équilibre de vie : 64% (-2 vs. 2013) et parmi les managers : 63%.
- Estiment que l'entreprise porte aujourd'hui une attention insuffisante aux nouveaux modes d'organisation du travail : 47% (et 48% parmi les managers), à la flexibilité dans l'organisation du travail : 33% (et 30% parmi les managers); ou aux méthodes de travail collaboratives : 45% (et 46% parmi les managers)
- Attribuent une note de 8 à 10 à leur niveau de stress : 28% (+1 vs. 2013) et 31% parmi les managers; note moyenne de 6,1/10 (+0,1 vs. 2013) et 6,4/10 parmi les managers.

Dans un tel contexte, les solutions destinées à aider les salariés à « mieux vivre » leur travail au quotidien paraissent clés. En effet, au-delà des pratiques managériales, les « périphériques de rémunération » (encore inégalement utilisés en France – à l'exception de la mutuelle) peuvent constituer un levier de motivation non négligeable.

- Déclarent bénéficier de Mutuelle complémentaire : 63%, d'une Cantine : 38%, de Chèques cadeaux : 37%, de Chèques vacances : 36% et de titres-restaurants : 24%.
- (parmi ceux n'en disposant pas) Souhaitent en disposer : Chèques vacances : 79%, Chèques cadeaux : 75%, Mutuelle complémentaire: 72% et titres-restaurants : 69%.

Contacts presse :

Ipsos France Julia Pironon / julia.pironon@ipsos.com

Edenred XXX