



Mai 2014

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

### ITALIE

*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 1000 en Italie.

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

- Taux de croissance du PIB envisagé en Italie pour 2014 : 0,7% et 2015 : 1,2% (Eurostat)
- Estiment qu'il leur serait difficile de retrouver un emploi comparable s'ils perdaient le leur: 75% (+5 vs. 2013)
- Citent comme 1<sup>ere</sup> préoccupation « le maintien de l'emploi »: 45% (-5 vs. 2013) et « le niveau de salaire » : 40% (+6 vs. 2013)
- Optimistes sur leur avenir professionnel au sein de leur entreprise : 49% (-2 vs. 2013) et sur l'avenir de leur entreprise / administration: 56% (comme en 2013).

Aussi, comme en 2013, on observe :

- un **repli des salariés italiens 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 n'évolue pas.

- 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) : 86% (+1 vs. 2013) ; fiers (76%, comme en 2013)
  - Jugent leur motivation « en augmentation » : 9%, (-2 vs. 2013), « stable » : 57% (+4 vs. 2013), « en diminution » (33%, -1 vs. 2013)
  - Déclarent ne pas avoir songé à quitter leur entreprise (pas vraiment ou jamais) : 63% (+3 vs. 2013)
  - Satisfaits de leurs possibilités d'évolution au sein de l'entreprise : 24% (-5 vs. 2013) et de l'accès aux formations : 39% (*nouvel item*)
  - Déclarent que leur responsable hiérarchique direct s'investit dans le développement de leurs compétences : 39% (-5 vs. 2013)

Le « potentiel de frustration », élevé en Italie 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 est massif, voire s'accroît encore par rapport à l'an passé
- **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 : 67% dont 17% 'trop' (comme en 2013)
  - Satisfaits de la reconnaissance de leur implication: 42% (-6 vs.2013).
  - Attribuent une note de 8 à 10 à leur qualité de vie au travail: 29% et une note moyenne de 6,2/10 (comme en 2013)
  - Pensent consacrer trop de temps à leur travail (% souvent + de temps en temps) : 59% (-2) et parmi les managers : 87% (+5 vs.2013).
  - Satisfaits de leur équilibre de vie : 61% (+3 vs. 2013) et parmi les managers : 64% (-2)
  - Attribuent une note de 8 à 10 à leur niveau de stress au travail : 46% (+1 vs. 2013) et une note moyenne de 6,9/10 (comme en 2013)
  - Estiment que l'entreprise porte aujourd'hui une attention insuffisante aux nouveaux modes d'organisation du travail : 46% et aux méthodes de travail collaboratives: 40%.

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 » (aujourd'hui peu utilisés en Italie) peuvent être un levier non négligeable.

- Déclarent bénéficier de Titres Restaurants : 23%, Mutuelle complémentaire: 22%, Service à la personne : 10%, Chèques/Cartes cadeaux: 6%, Titres pour la garde d'enfants 9% ou Chèques vacances : 2%
- (parmi ceux en bénéficiant) En sont satisfaits : Chèques/ Cartes vacances : 73%, Mutuelle complémentaire : 71% ; de Titres Restaurants : 66%, Chèques/Cartes cadeaux: 66%, Services à la personne : 64% et Titres pour la garde d'enfants : 55%.