



Mai 2014

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

PORTUGAL

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 au Portugal.

L'Europe est plongée dans une **crise économique durable depuis 2008** et le **Portugal, comme ses autres voisins d'Europe du Sud, est particulièrement impacté** ; 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) **demeurent peu élevés au Portugal et l'inquiétude sur l'emploi encore marquée**. De même, l'insatisfaction à l'égard du pouvoir d'achat est particulièrement élevée (la plus élevée des pays d'Europe du Sud couverts par le baromètre)

- ➔ Taux de croissance du PIB envisagé au Portugal pour 2014 : 0,8% et 2015 : 1,5% (Eurostat).
- ➔ Estiment qu'il leur serait difficile de retrouver un emploi comparable s'ils perdaient le leur: 72%.
- ➔ Citent comme 1^{ere} préoccupation « le maintien de l'emploi » : 62%, « le niveau de salaire » : 26% et « le temps consacré au travail » : 12% (28% chez les managers).
- ➔ Optimistes sur leur avenir professionnel au sein de leur entreprise : 39% et sur l'avenir de leur entreprise / administration: 52%.
- ➔ Insatisfaits de leur pouvoir d'achat : 85%

Aussi, on observe :

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

- 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) : 91%; « fiers » : 92%.
 - Jugent leur motivation « en augmentation » : 7%, « stable » : 58% (53%), « en diminution » 35%.
 - Déclarent ne pas avoir songé à quitter leur entreprise (pas vraiment ou jamais) : 56%.
 - Estiment que l'entreprise porte aujourd'hui une attention « insuffisante » à l'employabilité des seniors : 37%, à la gestion des talents : 36% et à la transmission/ au renouvellement des compétences : 30%

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

- A l'image de ce que l'on observe dans les autres pays d'Europe du Sud, **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** (cf. infra) **la gestion de la performance/ des compétences**. Le sentiment de ne pas être reconnu à hauteur de l'implication fournie est massif
- **d'une insatisfaction non négligeable sur la gestion du temps de travail** (équilibre de vie, charge de travail, horaires...); 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**. Le niveau de stress est d'ailleurs plutôt élevé dans le pays
 - Déclarent s'impliquer « trop + beaucoup » dans leur travail : 55% dont 16% 'trop' (56% parmi les managers dont 9% « trop »)
 - Satisfaits de la reconnaissance de leur implication: 42% (50% chez les managers).
 - Attribuent une note de 8 à 10 à leur qualité de vie au travail: 25% et une note moyenne de 6,0/10.
 - Déclarent que leur responsable hiérarchique direct s'investit dans le développement de leurs compétences : 45%.
 - Satisfaits de leurs possibilités d'évolution au sein de l'entreprise : 23% et de l'accès aux formations : 60%.
 - Pensent consacrer trop de temps à leur travail (% souvent + de temps en temps) : 89%.
 - Satisfaits de leur équilibre de vie : 51%
 - Attribuent une note de 8 à 10 à leur niveau de stress au travail : 42% et une note moyenne de 6,8/10.
 - Estiment que l'entreprise porte aujourd'hui une attention insuffisante aux nouveaux modes d'organisation du travail: 33%, aux méthodes de travail collaboratives : 23%.

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 au Portugal - à l'exception des titres restaurant et des chèques vacances) peuvent être un levier non négligeable. En effet, parmi ceux en bénéficiant, la satisfaction est plutôt élevée – notamment sur les chèques cadeaux, les titres pour la garde d'enfants et les services à la personne.

- Déclarent bénéficier de Chèques vacances : 90%, Titres-restaurant : 82%.
- (parmi ceux en bénéficiant) En sont satisfaits : Titres pour la garde d'enfants : 65%, Services à la personne : 63% ; de Chèques cadeaux: 61%
- (parmi ceux n'en bénéficiant pas) Souhaiteraient en bénéficier : Titres restaurant : 77% ; Chèques cadeaux : 80%, Chèques vacances : 86% et Services à la personne : 80%