



Juin 2013

## Baromètre Edenred-Ipsos 2013 Bien-être et motivation des salariés européens

*Dans le contexte de crise actuel, comment évoluent  
l'opinion des salariés belges et leur motivation au travail ?*

Rappel méthodologique : Baromètre annuel Edenred-Ipsos sur le bien-être et la motivation des salariés européens réalisé en 2013 auprès de 7200 salariés dans 6 pays (France, Royaume-Uni, Allemagne, Belgique, Espagne et Italie), dont 800 salariés interrogés en Belgique du 20 février au 15 mars.

En Belgique, un constat s'impose : en ligne avec la tendance européenne, **la préoccupation des salariés belges à l'égard du maintien de leur emploi s'accroît** par rapport à 2012 et surtout 2008. Toutefois, les salariés belges restent nettement plus optimistes que la moyenne des salariés européens quant à leur avenir professionnel et l'avenir de leur entreprise/administration. Ils sont aussi un peu plus optimistes (même si partagés) dans leur capacité à retrouver un emploi comparable s'ils perdaient le leur.

- ➔ Citent comme 1ère préoccupation le « maintien de leur emploi » : 41% (+10 vs. 2008), devant le niveau de salaire : 34% (-7 vs. 2008). Une préoccupation partagée tant par les flamands que les wallons.
- ➔ Optimistes sur leur avenir professionnel au sein de leur entreprise / administration : 69%, sur l'avenir de leur entreprises / administration : 76%.
- ➔ Estiment qu'il leur serait aujourd'hui difficile de retrouver un emploi comparable : 48%. Un résultat qui diffère entre les wallons : 56% plus inquiets et les flamands : 44%.

Deux conséquences majeures :

- **Repli sur le travail** : les salariés belges ont une relation plus « affective » au travail que la moyenne des européens. Le travail est un plaisir ou une fierté avant d'être une sécurité, une routine ou une contrainte. Cette **importance accordée au travail augmente** notablement cette année **alors que dans le même temps la satisfaction globale à l'égard de leur situation professionnelle s'érode**. C'est un peu comme s'ils se déclaraient « artificiellement » plus fiers, heureux ou accomplis dans leur travail juste parce qu'ils en ont un, valorisant ainsi leur situation d'*insiders* au sein du marché du travail.
  - ➔ Plaisir + fierté : 42%, sécurité : 19%, routine : 21%, contrainte : 13%.
  - ➔ Pensent « souvent » être fiers de leur travail : 51% (+5 vs. 2008) / « heureux dans leur travail » : 50% (+7 vs. 2008) / « accomplis » : 38% (+6 vs. 2008). Une relation très affective au travail que l'on trouve tant chez les flamands que chez les wallons même si ces derniers se déclarent toujours plus « accomplis » (wallons : 50%, flamands : 33%).
  - ➔ Satisfaits de leur situation professionnelle : 75% (-6 vs. 2008). Un résultat plus homogène qu'en 2008 entre wallons et flamands (respectivement 72% et 76% satisfaits).
- **« Fidélité » massive à l'entreprise** ; les salariés belges déclarent majoritairement vouloir rester dans leur entreprise car dans le contexte actuel (8,2% de chômage vs. 7,2% en 2012, 0% de croissance du PIB), la mobilité est associée à une prise de risque. Les wallons, plus inquiets sur

leur capacité à retrouver un emploi comparable, sont cependant toujours plus disposés à / tentés de quitter leur entreprise / administration actuelle (ou plus frustrés de ne pouvoir la quitter).

- Déclarent ne pas avoir déjà songé à quitter leur entreprise : 66% dont 17% « jamais » – un niveau similaire à celui observé en 2008 : 65% dont 15% jamais
- Les wallons sont 62% à n'avoir jamais songé à quitter leur entreprise contre 68% des flamands

En Europe, ces postures « par défaut » (en soi porteuses de frustrations) semblent d'autant plus mal vécues par les salariés qu'elles s'accompagnent d'une insatisfaction marquée et d'attentes massives à l'égard de l'entreprise (développement professionnel, reconnaissance, qualité de vie au travail...). **En Belgique, cette frustration reste contenue tant la satisfaction quant à la situation professionnelle ou la qualité de vie au travail restent bonnes et la reconnaissance de l'implication élevée.** Il s'en suit une **motivation au travail toujours très stable et solide** chez les salariés belges comparativement à celle des salariés d'Europe du Sud notamment (France, Italie, Espagne).

- Attribuent une note de 8 à 10 à leur qualité de vie au travail : 39% et une note moyenne de 6,8/10 (résultat stable depuis 2008 et homogène entre wallons et flamands). Satisfaits de leur degré d'autonomie au travail (80%), des horaires (80%), de l'ambiance (74%), des conditions matérielles (72%), de l'équilibre vie privée professionnelle (72%), les relations avec leurs supérieurs hiérarchiques (70%).
- Le stress reste contenu et même diminue vs. 2008 tant chez les wallons – toujours un peu plus stressés que chez les flamands : note moyenne de 6,4/10 et 32% donnent une note de 8 à 10 (contre 39% en 2008).
- Déclarent s'impliquer « trop + beaucoup » dans leur travail : 52% dont 9% « trop » et satisfaits de la reconnaissance de leur implication : 59% (vs. 63% en 2008).
- Satisfaits des possibilités d'évolution au sein de l'entreprise : 48% vs. 52% en 2008 / de formation : 57% vs. 60% en 2008 et de la rémunération : 59% vs. 63% en 2008.
- 73% des salariés belges déclarent une motivation « qui augmente » ou « reste stable » (vs. 72% en 2012 et 71% en 2008) contre 27% qui déclarent une motivation « qui diminue ».

**Enjeu :** Si les salariés belges se montrent plutôt plus satisfaits que leurs homologues européens de leur rémunération, **ils partagent néanmoins pour une moitié d'entre eux des attentes fortes en termes de pouvoir d'achat.**

- 49% des salariés belges se déclarent satisfaits de leur pouvoir d'achat. Une satisfaction moindre chez les wallons (39%) que chez les flamands (54%).
- Les périphériques de rémunération restent très prisés : les salariés qui bénéficient de titres-repas en sont satisfaits à 85%, d'éco-chèques à 72%, de chèques et cartes cadeaux à 76% et de chèques sport et culture à 85%.

Mais **l'attente des salariés belges à l'égard de leur entreprise dépasse la sphère de la rémunération**, ils jugent aujourd'hui insuffisante (même si plutôt moins que dans certains pays – notamment d'Europe du Sud) les actions mises en œuvre en termes d'accompagnement du changement, de gestion des talents et d'organisation du travail et montrent des attentes fortes autour de l'aide à la garde d'enfants.

- Les salariés belges jugent insuffisantes les actions menées par leurs entreprises en termes d'aide à la garde d'enfants (50%), d'organisation du travail (nouveaux modes) (46%), de gestion des talents (41%) ou d'accompagnement des changements (41%).
- A noter, des attentes globalement plus importantes chez les wallons que chez les flamands (transmissions et renouvellement des compétences, prévention des risques psychosociaux, organisation du travail, gestion des talents, garde d'enfant...).
- Ils attendent que leurs employeurs agissent en priorité sur l'aide à la mutuelle complémentaire / la prévoyance (52% dont 54% chez les flamands) mais aussi l'aide à la formation (44% prioritaire dont 52% chez les wallons).

A défaut de pouvoir jouer sur le levier salarial, le **développement de politiques RH capables d'entretenir davantage la reconnaissance** (ou générer moins de frustrations) doit donc être soutenu – autour par exemple, d'un développement professionnel plus ciblé selon les profils de salariés, de mesures plus actives et visibles en termes de qualité de vie au travail.

---

#### Contacts presse :

Ipsos Belgique Peter Janssen / peter.janssen@ipsos.com

Edenred +33 (0)1 74 31 86 27 – presse@edenred.com