



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 anglais 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 au Royaume-Uni du 20 février au 15 mars.

Deux constats s'imposent:

- Si les salariés anglais se montrent modérément confiants dans l'avenir (collectif, individuel) et expriment des craintes sur la possibilité de retrouver un emploi s'ils perdaient le leur, **le niveau de salaire demeure de loin leur première préoccupation** (devant le maintien de l'emploi ou le temps consacré au travail) et la question du pouvoir d'achat reste prégnante.
 - ➔ Optimistes sur l'avenir de leur entreprise : 69% et en leur avenir professionnel au sein de leur entreprise : 59% et estiment qu'il leur serait aujourd'hui facile de retrouver un emploi comparable : 35% (pas d'historique vs. 2008)
 - ➔ Citent comme 1ère préoccupation le « niveau de salaire » : 47% (+1 vs. 2008), devant le « maintien de leur emploi » : 31% (+3 vs. 2008) ou le temps consacré au travail (22%, -4 vs. 2008)
 - ➔ Satisfaits de leur pouvoir d'achat : 44% / de leur niveau de rémunération fixe : 39% / de leur niveau de rémunération variable : 30%

- En parallèle, si **leur satisfaction à l'égard de la situation professionnelle et leur niveau de motivation restent majoritairement stables, le sentiment de contrainte au travail progresse** et le **niveau de stress affiché est aujourd'hui non négligeable** (sensiblement plus chez les managers). Noter que la **gestion du stress** est un point sur lequel l'entreprise est très attendue aujourd'hui au Royaume-Uni (en particulier parmi les managers).
 - ➔ Satisfaits de leur situation professionnelle : 61% (stable vs. 2008)
 - ➔ Jugent leur degré de motivation « en augmentation » : 9% / « stable » : 62% / « en diminution » : 27%
 - ➔ Lorsqu'ils pensent à leur travail, citent en priorité: la sécurité : 14% (-1 vs. 2008)/ la routine : 37% (-6) / la contrainte : 12% (+5)
 - ➔ Attribuent une note de 8 à 10 à leur niveau de stress au travail : 32% et une note moyenne de 6/10 (pas d'historique) / Managers : 40% (6,5/10)
 - ➔ Pensent que leur organisation devrait porter plus d'attention à la gestion du stress : 44% (et 48% parmi les managers).

Persistance de deux caractéristiques :

- Les salariés anglais se montrent **relativement distants à l'égard de leur travail** donc **potentiellement plus volatiles à l'égard de leur entreprise** : leur implication reste relative, le degré d'affect dans le travail moindre et la fidélité à l'entreprise modérée – notamment

parmi les managers (et ce malgré un contexte économique peu porteur : 7,8% de chômage, 0,6% de croissance du PIB). Sur ces dimensions, très **peu d'évolutions** sont constatées par rapport à 2008.

- ➔ Déclarent s'impliquer « suffisamment » dans leur travail : 39% / « peu » : 10% / « pas du tout » : 5% (vs. « beaucoup » : 38% ou « trop » : 8%)
- ➔ Pensent « souvent » consacrer « trop de temps » à leur travail : 27%
- ➔ Pensent « souvent » être heureux dans leur travail : 35% / « accomplis dans leur travail » : 27%
- ➔ Déclarent avoir déjà songé quitter leur entreprise : 48% dont 12% qui ont déjà planifié leur départ (53% parmi les managers dont 12% ayant déjà planifié leur départ).

- Ils se montrent également **parmi les plus satisfaits** (avec leurs voisins allemands) **de leur environnement de travail** (qualité de vie au travail, relations avec le supérieur hiérarchique, conditions matérielles, possibilité de faire passer ses idées...) et **pratiques de management** - même si des attentes sont exprimées en termes de développement professionnel ou de reconnaissance / valorisation de la performance. Sur la plupart de ces dimensions, les perceptions sont favorables et plutôt meilleures que ce que l'on peut observer dans les autres pays.

- ➔ Attribuent une note de 8 à 10 à leur qualité de vie au travail : 40% et une note moyenne de 6,7/10
- ➔ Satisfaits des relations avec leur manager de proximité : 74% / de leurs conditions matérielles de travail : 70% / de la possibilité de faire passer leurs idées : 62%
- ➔ Satisfaits de leurs possibilités d'évolution au sein de l'entreprise : 42% / de leurs possibilités de formation: 50% / de la reconnaissance de leur implication : 52%
- ➔ Estiment que leur entreprise porte une attention insuffisante à l'accompagnement la gestion des talents : 39%

Enjeu :

Au global et dans ce contexte, le « modèle » anglais résiste plutôt mieux à la crise économique actuelle que certains de ses voisins - et en particulier les pays latins, où le « potentiel de frustration » des salariés est sensiblement plus élevé, avec un déséquilibre entre le degré « d'affect » (élevé) dans le travail et la satisfaction (peu élevée) à l'égard de l'environnement de travail ou des pratiques RH (reconnaissance, évolution professionnelle...).

L'enjeu serait davantage ici de « maximiser le package » proposé aux salariés afin de minimiser leur volatilité à l'égard de l'entreprise et répondre à leurs attentes de rémunération ; assez peu de salariés bénéficient à ce stade de dispositifs complémentaires (ex : flexible benefits, childcare vouchers <20%) et la plupart estiment qu'il s'agit de dispositifs intéressants susceptibles d'améliorer leur vie quotidienne.

Contacts presse :

Ipsos Royaume-Uni Sara Gundry / sara.gundry@ipsos.com
Edenred +33 (0)1 74 31 86 27 / presse@edenred.com