



Mai 2014

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

SUEDE

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 en Suède.

Depuis 2012, la Suède a renoué avec la croissance et les prévisions sur 2014-2015 sont particulièrement encourageantes (source : Eurostat) ; les résultats du baromètre montrent qu'une majorité de salariés suédois se disent confiants dans leur capacité à retrouver un emploi s'ils perdaient le leur et optimistes à l'égard de l'avenir (collectif, individuel). En parallèle, l'insatisfaction à l'égard du pouvoir d'achat est moins élevée qu'en moyenne dans les autres pays d'Europe.

Un constat s'impose : le maintien de l'emploi n'est pas/plus la priorité des salariés du pays ; devant le salaire ou la sécurité de l'emploi, c'est **le temps de travail qui est cité comme première source de préoccupation aujourd'hui**.

- ➔ Taux de croissance du PIB envisagé en Suède pour 2014 : 2,8% et 2015 : 3,5% (Eurostat)
- ➔ Satisfaits de leur pouvoir d'achat : 66%
- ➔ Optimistes sur leur avenir professionnel au sein de leur entreprise : 67% et sur l'avenir de leur entreprise: 73%.
- ➔ Estiment qu'il leur serait difficile de retrouver un emploi comparable s'ils perdaient le leur : seuls 39%.
- ➔ Citent comme 1ère préoccupation « le temps consacré au travail » : 43% (64% parmi les managers), devant « le niveau de salaire » : 35% ou « le maintien de l'emploi » : 23%

En effet, **une majorité de salariés suédois estiment aujourd'hui « consacrer trop de temps à leur travail » et déclarent travailler en dehors de leurs horaires de travail**. Si le « blurring » (effacement progressif de la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle) s'observe dans les deux sens (et non au seulement détrimement de la vie privée), la proportion de salariés ayant le sentiment de s'impliquer

« trop/beaucoup » dans leur travail est élevée et le regard sur l'équilibre de vie / la charge de travail mitigé. Le niveau de stress global est d'ailleurs assez important en Suède. Ceci est particulièrement vrai parmi les managers.

- Estiment « consacrer trop de temps » à leur travail : 83% (et 90% chez les managers)
- Déclarent s'impliquer « trop + beaucoup » dans leur travail : 56% dont 11% 'trop' (et 68% chez les managers dont 15% 'trop')
- Satisfaits de leur équilibre de vie : 69% (67% chez les managers) et de la charge de travail : 63% (69% chez les managers).
- Attribuent une note de 8 à 10 à leur niveau de stress : 40% ; note moyenne de 6,6/10 (et chez les managers : 45% vs. 6,9/10).

L'enjeu émergent ici est celui de **l'organisation du travail** (méthodes de travail, flexibilité du temps de travail, nouveaux modes d'organisation du travail ...) ; il est marqué en Suède (en particulier chez les managers) et prend une ampleur accrue aujourd'hui en Europe dans les pays où les contraintes liées à l'emploi / au pouvoir d'achat tendent à s'atténuer (en Allemagne ou au UK par exemple) et où le taux d'équipement des salariés en nouveaux outils de communication progresse rapidement.

En parallèle et en dépit de cette préoccupation sur l'organisation du temps de travail, les **perceptions des salariés suédois sont positives – plus** (en termes de relation au travail, satisfaction globale, motivation...) **voire nettement plus** (environnement de travail) **que la moyenne des salariés européens** ; aussi, la perception de la « qualité de vie au travail » et des conditions matérielles est l'une des plus positives d'Europe. Sur ces sujets, les **attentes d'intervention de l'entreprise sont plutôt moins marquées** qu'en moyenne.

De même, si des attentes sont exprimées sur la gestion de la performance/compétence (évolution professionnelle, gestion des talents, rémunération...) ou en termes de reconnaissance, elles sont plutôt moins marquées que dans les autres pays européens.

Aussi, **la fidélité élevée des salariés suédois à leur entreprise** (la plus élevée des 8 pays interrogés) **est probablement plus le reflet de pratiques RH « actives »** en termes d'attention portée aux salariés **que d'une « rétention passive »** (où le choix de rester dans son entreprise est plus « subi » que choisi) . La Suède est par ailleurs le pays où la qualité de vie au travail est (de loin) la mieux notée.

- Satisfaits de l'ambiance de travail : 82%
- Satisfaits des relations avec leur responsable hiérarchique direct : 69%.
- Satisfaits des conditions matérielles de travail : 79%
- Satisfaits de la reconnaissance de leur implication : 65% et du respect avec lequel ils sont considérés : 79%
- Satisfaits de la situation professionnelle en général : 76%
- Attribuent une note de 8 à 10 à leur qualité de vie au travail : 54% et une note moyenne de 7,1/10
- Déclarent ne pas avoir songé à quitter leur entreprise (pas vraiment ou jamais) : 75%

Enfin, si peu de salariés suédois déclarent bénéficier de « périphériques de rémunération » et que leur attrait pour ces dispositifs reste modéré (plutôt moins élevé que dans les autres pays européens - notamment d'Europe du Sud), trois sont susceptibles de les intéresser (suscitent une certaine satisfaction marquée parmi ceux en bénéficiant) : les titres restaurants, les chèques cadeaux et les chèques vacances.

- Déclarent bénéficier de Titres Restaurants : 24%, Chèques/Cartes cadeaux : 21%, ou Chèques vacances : 3%.
- (et parmi ceux n'en disposant pas) Souhaitent en disposer : Titres Restaurants : 63%, Chèques/Cartes cadeaux : 55%, ou Chèques vacances : 55%