



Mai 2014

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

Royaume Uni

Rappel méthodologique : une enquête sur le bien-être et la motivation des salariés de 8 pays européens (France, Royaume Uni, 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 Royaume Uni.

Si le Royaume Uni connaît une croissance peu élevée depuis 2010, **le taux demeure positif** (même si proche de zéro) et les **prévisions sur 2014-2015 sont encourageantes** (source : Eurostat) ; en parallèle, **les indicateurs de confiance du baromètre sont également moins défavorables que l'an passé** : l'optimisme en l'avenir tend à progresser. De même, **l'insatisfaction à l'égard du pouvoir d'achat est en recul**.

- ➔ Taux de croissance du PIB envisagé au UK pour 2014 : 1,7% et 2015 : 2,4% (Eurostat).
- ➔ Optimistes sur l'avenir de leur entreprise : 73% (+4 vs.2013) ou leur propre avenir au sein de l'entreprise 62% (+3 vs. 2013)
- ➔ Estiment qu'il leur serait difficile de retrouver un emploi comparable s'ils perdaient le leur : 51% (-5 vs.2013).
- ➔ Satisfaits de leur pouvoir d'achat : 52% (+8 vs. 2013).

Pour autant, en parallèle, la motivation dans le travail au quotidien ne progresse pas. De même, si le niveau de stress n'évolue pas, il reste relativement élevé.

En effet, si l'inquiétude en l'avenir (collectif, individuel) tend à diminuer, celle liée au salaire est toujours aussi importante dans le pays et la préoccupation à l'égard du « **temps consacré au travail** » tend à **s'accroître**- elle est d'ailleurs la première préoccupation des managers anglais aujourd'hui. La proportion de salariés estimant « consacrer trop de temps à leur travail » est en hausse aujourd'hui. Cette inquiétude est d'autant plus « sensible » que les salariés anglais se déclarent traditionnellement plus « détachés » que leurs collègues européens à l'égard de leur travail.

L'enjeu émergent ici est celui de **l'organisation du travail** (méthodes de travail, flexibilité du temps de travail, nouveaux modes d'organisation ...); il progresse (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 et où le taux d'équipement des salariés en nouveaux outils de communication évolue rapidement; c'est bien le cas du Royaume Uni aujourd'hui.

- Jugent leur motivation « en augmentation » : 9% (comme en 2013) / « reste stable » : 62% (comme en 2013) / « en diminution » : 28% (+1 vs. 2013).
- Citent comme préoccupation « le maintien de l'emploi » : 29% (-1 vs. 2013), « le niveau de salaire » : 43%, (-4 vs. 2013) et « le temps consacré au travail » : 28% (+6 vs. 2013) – parmi les managers : 40%.
- Estiment « consacrer trop de temps » à leur travail : 81% (+5 vs. 2013)
- Attribuent une note de 8 à 10 à leur niveau de stress : 30% (-2 vs. 2013); note moyenne de 6,0/10 (comme l'an passé) (et chez les managers : 37% vs. 6,4/10).
- Estiment que l'entreprise porte aujourd'hui une attention insuffisante aux nouveaux modes d'organisation du travail : 28%, aux méthodes de travail collaboratives: 27% ou à la flexibilité dans l'organisation du travail : 26%.

Dans le même temps, les **perceptions des salariés anglais sont – comme sur les années précédentes - plutôt positives** - en termes de relation au travail/au management, de satisfaction globale, de perception de l'environnement de travail, de la qualité de vie au travail... Sur ces dimensions, 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/ de la compétence (évolution professionnelle, gestion des talents, rémunération...) ou en termes de reconnaissance, elles sont plutôt moins marquées qu'en moyenne dans les autres pays européens (notamment d'Europe du Sud) et moins élevées que l'an passé.

- Satisfaits des conditions matérielles de travail : 74% (+4 vs. 2013).
- Satisfaits de l'ambiance de travail : 70% (+1 vs. 2013).
- Satisfaits des relations avec leur responsable hiérarchique direct : 75%.
- Satisfaits de la reconnaissance de leur implication : 55% (+3 vs. 2013) et du respect avec lequel ils sont considérés : 63% (+2 vs. 2013).
- Satisfaits de leur rémunération fixe : 45% (+6 vs. 2013)
- Satisfaits de leurs possibilités d'évolution : 49% (+7 vs. 2013)
- Attribuent une note de 8 à 10 à leur qualité de vie au travail: 45% (+5 vs. 2013) et une note moyenne de 6,9/10 (+0,2 vs. 2013).

Enfin, si **peu de salariés anglais déclarent bénéficier à ce stade de « périphériques de rémunération »**, quatre suscitent un **intérêt plus marqué** (parmi ceux n'en bénéficiant pas) et constituent des **leviers de motivation potentiellement actionnables : les flexible benefits, les chèques (chèques cadeaux, chèques vacances) et les titres restaurant**. Ils semblent **d'autant plus « clés » que la fidélité des salariés anglais à l'entreprise est traditionnellement moins forte que celle observée en moyenne dans les autres pays européens et que la « sortie de crise » (donc reprise du marché de l'emploi) est perceptible au Royaume Uni**.

- Déclarent bénéficier d'une cantine : 36%, de Cycle to work schemes : 30%, de Flexible benefits : 24%, et de titres pour la garde d'enfants : 19%.
- (parmi ceux n'en disposant pas) Souhaitent en disposer : Flexible benefits : 62%, Chèques cadeaux : 59%, Chèques vacances : 54% et Titres-restaurants 51%.
- Déclarent avoir déjà songé à quitter leur entreprise : 48% (comme en 2013)

Contacts presse :

Ipsos XXX

Edenred XXX