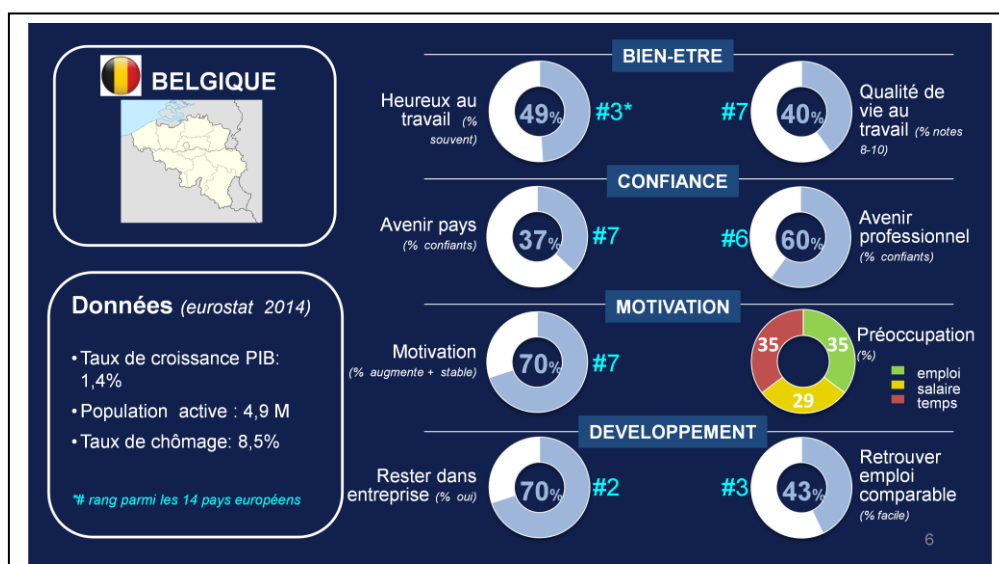


Baromètre Edenedred-Ipsos 2015
Bien-être et motivation des salariés Européens

BELGIQUE

*Rappel méthodologique : une enquête réalisée auprès d'échantillons représentatifs de salariés de **14 pays européens** (France, UK, Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Suède et, pour la première fois cette année : Pologne, Roumanie, Turquie, Finlande, Autriche, République Tchèque, Pays Bas) ; 13.600 salariés sollicités on-line au total (dont 800 en Belgique) sur le mois de janvier 2015.*

Portrait du pays (tableau de bord)



- Avec un taux de croissance de plus de 1% (en hausse par rapport à 2013) et un taux de chômage dans la moyenne de ses voisins (8,5%), **la Belgique se positionne parmi les pays d'Europe dont les salariés sont peu confiants en l'avenir** (collectif comme individuel). Des

différences sont à souligner (comme sur les années précédentes) entre **les Flamands (plutôt plus confiants et satisfaits au quotidien) et les Wallons.**

- Les premières préoccupations des salariés Belges ont trait aujourd’hui (au même niveau) au « maintien de l’emploi » et au « temps consacré au travail » (de façon sensiblement plus marquée qu’il y a quelques années) - devant « le salaire » (en recul). Le fort pourcentage de salariés belges déclarant **vouloir « rester dans leur entreprise » est ainsi probablement davantage le reflet d’une ‘rétention passive’** que d’un réel épanouissement dans le travail au quotidien.
- En effet, si les salariés Belges se montrent **« heureux au travail » (plus qu’en moyenne), leur regard sur la qualité de vie professionnelle et leur niveau de motivation au quotidien sont moins solides** (et plutôt plus fragiles qu’en 2014).
 - ➔ Déclarent que leur première préoccupation est : le « temps consacré au travail » : 35%, +10 par rapport à 2014 (43% parmi les managers) vs. le « maintien de l’emploi » : 35%, -9 ou le « niveau de salaire » : 29%, -2
 - ➔ Satisfaits de leur qualité de vie au travail (pourcentage de notes de 8 à 10) : 40%, stable
 - ➔ N’ont pas songé à quitter leur entreprise : 70%, +2 (% jamais + pas vraiment)
 - ➔ Déclarent que leur motivation augmente : 5%, -1 ; reste stable 65%, stable et diminuée : 30%, +2

Rémunération et solutions Edenred

- Moins préoccupés que par le passé par leur niveau de salaire / leur pouvoir d’achat, les salariés Belges expriment néanmoins des attentes encore marquées sur ces sujets.
- **Trois périphériques sont notamment attendus en priorité : l’aide à la mutuelle complémentaire, à la formation personnelle puis la prévention santé** (sous forme de prévention devant les périphériques de rémunération ou l’information)
- A ce stade, **peu de salariés disposent de « périphériques de rémunération » dans leur entreprise** (les premiers cités sont la cantine et les cartes titres restaurant à hauteur de 40%); **parmi ceux en bénéficiant, la satisfaction est forte** (les trois quart ou plus – sensiblement plus chez les salariés Flamands que Wallons)
- Enfin, une large majorité de salariés Belges (plus de 60%) estiment que ces avantages constituent des **« plus » intéressants pour améliorer leur vie quotidienne et contribuent à renforcer leur motivation personnelle au quotidien.**
 - ➔ Satisfaits de leur rémunération fixe : 63%, +2 par rapport à 2014 et +3 par rapport à 2013
 - ➔ Satisfaits de leur pouvoir d’achat : 67%, +10 par rapport à 2014 et +18 par rapport à 2013
 - ➔ Satisfaits de leurs avantages sociaux : 59%, +6 par rapport à 2014 et +8 par rapport à 2013
 - ➔ Accorderaient de l’importance aux avantages sociaux s’ils postulaient dans une nouvelle entreprise : 27% (beaucoup) et 57% (assez)
 - ➔ Attendent de leur employeur qu’il s’implique « en priorité » sur (3 premiers items cités) :
 - L’aide à la mutuelle complémentaire : 44%
 - L’aide à la formation personnelle : 37%
 - La prévention santé : 34% → parmi ceux attendant qu’il s’implique en priorité, attendent une intervention sous forme de prévention : 48% (devant les périphériques de rémunération cités à 32% ou l’information à 20%)
 - ➔ Déclarent bénéficier d’une cantine : 41%, de cartes titres restaurant : 40%, d’éco-chèques: 37% et de prévention santé : 26%
 - ➔ Pour les éco-chèques, déclarent préférer le format papier : 30%, le format carte : 32% ou ne font pas de différence : 39%

#le digital

- Si la plupart des **salariés Belges** se déclarent « **familiers** » avec les **nouveaux outils de communication et usages digitaux**, la **pénétration du numérique dans l'entreprise est jugée de façon plus contrastée** (près d'un tiers des salariés jugent leur entreprise « en retard » sur le digital). Noter que les initiatives liées au numérique sont plus présentes dans les grosses entreprises (> 5000 salariés) et au sein des secteurs Finance, assurance et services en particulier.
- **L'impact du digital sur la motivation au travail** – comme sur la plupart des dimensions liées au travail (autonomie, collaboration entre équipes, qualité des relations clients, compétences...), - **est jugé positif** (chez les managers notamment) **ou neutre** à ce stade.
- **Deux dimensions suscitent néanmoins des avis sensiblement plus partagés** (avec un pourcentage d'impact neutre supérieur à 40% et d'impact négatif supérieur à 20%): **l'équilibre de vie et les comportements managériaux**.
- Les salariés Belges expriment en parallèle des **attentes marquées à l'égard du renouvellement des modes et méthodes de travail liés au digital**: les « nouveaux » comportements managériaux (prise de risque, innovation au quotidien...), modes d'organisation (télétravail, web/visio-conférences...) ou méthodes de travail (plus flexibles, collaboratives)- et plutôt plus parmi les wallons que les Flamands.
 - ➔ Se déclarent familiers avec le digital : 68% (parmi les managers : 84% ; les salariés de moins de 35 ans : 76% et plus de 55 ans : 66%)
 - ➔ Principales initiatives digitales déployées dans les entreprises allemandes de plus de 100 salariés : la gestion électronique des processus RH : 38% puis le e-learning : 33% ; l'accord télétravail : 30% et le Réseau social d'entreprise : 28%
 - ➔ Sur les nouveaux usages digitaux et par rapport aux autres entreprises de même secteur, estiment que leur entreprise est plutôt 'en pointe' : 14% (dont 21% dans le secteur finance, assurance et services), 'au même niveau': 39%, en retard : 31% ou « ne savent pas » se prononcer : 16%
 - ➔ Estiment que sur leur motivation au travail, l'impact du digital est positif : 36%, neutre : 48%, négatif : 11% (respectivement : 44%, 46% et 9% parmi les managers)
 - ➔ Estiment que sur leur équilibre de vie, l'impact du digital est positif : 30%, neutre : 44%, négatif : 21% (respectivement : 36%, 31% et 31% parmi les managers)
 - ➔ Estiment que sur les comportements managériaux, l'impact du digital est positif : 22%, neutre : 42%, négatif : 25% (respectivement 30%, 36%, 28% parmi les managers)
 - ➔ Déclarent que leur responsable direct encourage la prise de risque : 35% ; cherche à innover au quotidien : 42%
 - ➔ Attention insuffisante portée aux nouveaux modes d'organisation du travail : 35% et aux méthodes de travail collaboratives : 32%