

## 10<sup>ème</sup> édition du baromètre Edénred-Ipsos 2015 sur le bien-être et la motivation des salariés européens

### *La transformation numérique des entreprises peut-elle ré-enchanter le travail ?*

#### Chiffres clés 2015

- **13 600 salariés** interrogés dans **14 pays européens**
- **73% des salariés familiers** avec le digital dans la sphère privée vs. **64% qui jugent leur entreprise au même niveau ou en retard** par rapport à celles de son secteur
- **80% des salariés** considèrent que le numérique a un impact **positif ou neutre sur leur motivation**
- **20% des salariés** craignent un impact **négatif sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle**

La dixième édition du baromètre Edénred-Ipsos sur le bien-être et la motivation des salariés européens a été menée cette année auprès de 13 600 salariés dans 14 pays, avec un éclairage particulier sur la transformation numérique.

Si une large majorité des salariés en Europe s'accorde à dire que la révolution digitale est en marche, elle ne revêt pas la même réalité pour tous. La disparité des initiatives numériques et les différences de perception en termes d'impact sur le travail au quotidien sont un réel défi pour les organisations. Que les salariés soient « Connectés », « Impatients », « Passifs » ou « Isolés », l'enjeu pour les entreprises et plus particulièrement pour leurs directions des ressources humaines (DRH) est de faire de cette révolution une opportunité afin d'améliorer le bien-être et la motivation des salariés.

#### **DES SALARIÉS AVERTIS MAIS DES ENTREPRISES « EN RETARD » : LE PARADOXE DES NOUVEAUX USAGES NUMÉRIQUES**

Une **large majorité des salariés européens (73%) se disent familiers avec le digital** dans leur univers personnel, et **ce quelle que soit la classe d'âge** : contrairement aux idées reçues, pour 67% des seniors (55 ans et +), l'usage du numérique est quotidien. Quand on les interroge sur le développement des usages numériques, **6 salariés sur 10 estiment que leur entreprise est « au même niveau » ou « en retard » par rapport à celles de son secteur**. Pour autant, cette transformation digitale recouvre des réalités diverses. Parmi les initiatives les plus déployées en Europe : la **gestion électronique des processus RH** (numérisation des fiches de paie, recrutement via les médias sociaux ...), le **e-learning**, la mise en place d'un **réseau social d'entreprise** ou encore les **espaces de travail virtuels**. En revanche, les accords en faveur du télétravail ou les politiques de *Bring Your Own Device* (BYOD), restent minoritaires.

## LE NUMÉRIQUE DANS L'ENTREPRISE : UNE INFLUENCE JUGÉE GLOBALEMENT POSITIVE

Pour la plupart des salariés européens interrogés, les **outils digitaux** ont un impact **très majoritairement positif ou neutre (80%) sur leur motivation au travail**.

Ainsi, quel que soit son pays, 1 salarié européen sur 2 considère les outils digitaux comme des **aides à l'évolution de ses compétences** (51%) et les perçoit de manière positive sur son **autonomie au travail** (48%) et sa **qualité de vie** (48%). Les conséquences sont également perçues comme largement bénéfiques sur la **qualité des relations clients** ou la **collaboration entre équipes**, pour 46% des salariés en Europe.

Par ailleurs, 1 salarié européen sur 5 considère que la révolution numérique est susceptible d'avoir un impact **négatif sur l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle** et une même proportion évoque un impact négatif sur les **comportements managériaux**. En effet, si les salariés se sentent insuffisamment « accompagnés » par leur manager (méthodes de travail flexibles et beaucoup d'autonomie laissée...), le digital peut influencer négativement leur motivation.

## CONDUITE DU CHANGEMENT : À CHACUN SON ACCOMPAGNEMENT

Les résultats du baromètre Edenred-Ipsos révèlent **quatre profils de salariés** qui appréhendent la transformation digitale de manière différente :

### Les « Connectés » : le digital bien implanté

Particulièrement représentés parmi les **Top Managers et dans le secteur des télécoms ou de l'IT**, les salariés dits « Connectés » sont **mieux équipés** que la moyenne. Ils considèrent leur **entreprise en pointe** (67%) et les outils digitaux exercent une influence **positive sur leur motivation** (53%). Pour eux, la révolution numérique signifie innovation et prise de risque. Néanmoins, connectés tout au long de la journée, ces catégories affichent aussi un **niveau de stress élevé**.

➔ Face à ce type de profils, les RH doivent être attentifs à **accompagner le changement dans la durée** en cherchant à limiter le stress et en développant, par exemple, des chartes consacrées au bon usage du numérique dans l'entreprise.

### Les « Impatients » : un décalage entre attentes et réalités professionnelles

Si les « Impatients » envisagent, eux aussi, **positivement la révolution numérique** (66% considèrent que le digital a un impact positif sur leur motivation), ils sont **en demande vis-à-vis de leur employeur** pour accélérer le changement. **Salariés du secteur public** notamment, ils considèrent leur entreprise ou administration comme au même niveau (48%) ou **en retard** (35%) par rapport à celles de leur secteur. Le digital a également pour eux un impact positif sur la plupart des indicateurs liés à leur bien-être et notamment leur équilibre de vie (61%).

➔ Pour répondre aux attentes des « Impatients », les DRH, en lien avec le management de leur entreprise, doivent **accompagner et accélérer la mutation numérique**.

### Les « Passifs » : le sentiment de ne pas être vraiment concernés

Bien équipés, les « Passifs » pensent que leur entreprise est **au même niveau que les autres** (56%). Ils ont une **vision majoritairement neutre** de l'influence des outils digitaux, tant sur leur motivation (52%) que sur leur équilibre de vie (61%). Toutefois, ils se montrent **plus critiques** concernant l'impact du numérique sur les **comportements managériaux** : ils attendent notamment un renouvellement des comportements de leur hiérarchie à l'ère du digital (davantage de feedback, de prise de risque...).

➔ L'enjeu des DRH, dans ce contexte, est **d'impliquer ces salariés en encourageant les « Passifs » à devenir parties prenantes** de la transformation de leur entreprise.

### Les « Isolés » : le digital absent de leur vie professionnelle

Dotés d'un **faible équipement numérique**, les « Isolés » considèrent que leur entreprise est au même niveau que les autres (38%) ou en retard (28%). Cette catégorie recouvre davantage de salariés de plus de 55 ans ou du secteur du BTP.

➔ Avec des salariés « Isolés » de la révolution numérique, la **conduite du changement reste, à ce stade, secondaire** pour les DRH.

Face à la révolution digitale, l'existence de ces quatre profils au sein d'une même entreprise nécessite la **mise en place de politiques différenciées en fonction de chaque population par les DRH**. Ces derniers ont ainsi un rôle majeur à jouer pour **accompagner le changement** au sein de leurs organisations. Les **modes de management** doivent, également, répondre de manière adaptée à chaque catégorie de salariés.

« *La transformation digitale pour 'ré-enchanter' le travail ? Oui, si ses effets sur les équilibres de vie sont gérés et les modes de management adaptés, permettant notamment de préserver compétences et créativité* », précise Antoine Solom, Directeur de la practice Management de la relation salariée au sein du Groupe Ipsos.

« *La transformation digitale est au cœur de la stratégie du groupe Edenred. Le numérique nous permet le développement de nouvelles solutions, mais aussi l'évolution des méthodes de travail et des relations avec nos parties prenantes, de plus en plus connectées. Le baromètre Edenred-Ipsos 2015 apporte un éclairage factuel et nouveau sur d'autres opportunités de développement liées au digital : la motivation et le bien-être des salariés, sources de performance pour l'entreprise. Il nous permet également de réfléchir à la mise en place d'actions RH spécifiques en fonction des profils de salariés* », déclare Jeanne Renard, Directrice Générale des Ressources humaines et Responsabilité sociétale d'Edenred.

### Le baromètre Edenred-Ipsos :

Leader mondial des avantages aux salariés, Edenred met en place des outils variés pour comprendre l'évolution des tendances sociétales depuis plus de 50 ans. La dixième édition du baromètre Edenred-Ipsos sur le bien-être et la motivation des salariés a été menée en janvier 2015 auprès d'un échantillon de 13 600 salariés en Allemagne, Belgique, Espagne, France, Royaume-Uni, Italie, Suède, et, pour la première fois cette année, en Autriche, Finlande, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Roumanie et Turquie. Au total, depuis l'origine du baromètre, plus de 87 000 salariés ont été interrogés en ligne.

### A propos d'Edenred

*Edenred, inventeur de Ticket Restaurant® et leader mondial des services prépayés aux entreprises, conçoit et gère des solutions qui améliorent l'efficacité des organisations et le pouvoir d'achat des individus.*

*Les solutions proposées par Edenred garantissent que les fonds attribués par les entreprises seront affectés à une utilisation spécifique. Elles permettent de gérer :*

- *les avantages aux salariés (Ticket Restaurant®, Ticket Alimentación, Ticket CESU, Childcare Vouchers...)*
- *les frais professionnels (Ticket Car, Ticket Clean Way, Repom...)*
- *la motivation et les récompenses (Ticket Compliments, Ticket Kadéos...)*

*Le Groupe accompagne également les institutions publiques dans la gestion de leurs programmes sociaux.*

*Coté à la Bourse de Paris, Edenred est présent dans 42 pays avec plus de 6 000 collaborateurs, près de 660 000 entreprises et collectivités clientes, 1,4 million de prestataires affiliés et 41 millions de bénéficiaires. En 2014, Edenred a réalisé un volume d'émission de 17,7 milliards d'euros, dont près de 60% dans les pays émergents.*

*Ticket Restaurant® ainsi que les autres dénominations des programmes et services proposés par Edenred sont des marques déposées dont le groupe Edenred est propriétaire.*

Suivre Edenred sur Twitter : @Edenred

#### Contacts presse :

Domitille Pinta, Amélie Nicaise, Amandine Monteil

+33 (0)1 74 31 86 27 / 87 42 / 86 25

domitille.pinta@edenred.com, amelie.nicaise@edenred.com, amandine.monteil@edenred.com

### A propos d'Ipsos

*Chez Ipsos, nous sommes passionnément curieux des individus, des marchés, des marques et de la société.*

*Nous aidons nos clients à naviguer plus vite et plus aisément dans un monde en profonde mutation.*

*Nous leur apportons l'inspiration nécessaire à la prise de décisions stratégiques.*

*Nous leur délivrons sécurité, rapidité, simplicité et substance.*

*Nous sommes des Game Changers.*

#### Contacts presse :

Olivier Hassler, Audrey Provost

+33 (0)1 41 98 91 56 / 96 01

olivier.hassler@ipsos.com, audrey.provost@ipsos.com