The Workforce View in Europe 2018

A more human resource.℠

Sommaire

Avant-propos 4

Introduction 5

Résumé 6

Sentiments mitigés sur l'avenir 8

Explorer de nouvelles cultures de travail 11

Gravir les échelons 14

Armés pour le futur 18

Faire en sorte que les salariés restent engagés et productifs 22

Le bien-être : un état d'esprit 27

Avant-propos

DON MCGUIRE
PRESIDENT EMEA

Nous sommes heureux de vous présenter The Workforce View in Europe 2018, notre étude annuelle qui vous propose d'accéder aux opinions, états d'esprit, craintes et espoirs de quasiment 10 000 salariés répartis sur le continent européen. Elle apporte surtout un éclairage extrêmement utile sur les problématiques auxquelles sont confrontés nos clients au quotidien, nous permettant ainsi de réfléchir à de nouveaux moyens pour les accompagner.

La gestion du changement est une fois de plus au centre des problèmes rencontrés par les employeurs qui s'efforcent de suivre le rythme des nouvelles méthodes de travail et de l'innovation constante tout en continuant à soutenir leurs collaborateurs. Chez ADP, la technologie et l'innovation ont toujours été au cœur de nos activités, et nous sommes convaincus que la menace réelle, même si les changements peuvent paraître décourageants, réside dans l'immobilité. Ce n'est qu'en adoptant le changement que l'avenir des entreprises et de leurs collaborateurs sera garanti.

> “Ce n'est qu'en adoptant le changement que l'avenir des entreprises et de leurs collaborateurs sera garanti”

Bien sûr, les nouvelles technologies apportent également leur lot de risques et de défis, comme nous l'avons vu dans l'explosion des données et les problèmes de sécurité et de confidentialité qui en découlent. Les équipes RH maximisent l'information à leur disposition pour mieux comprendre leurs effectifs et mettre en œuvre des stratégies plus efficaces, mais cela doit se faire de façon responsable. Avec le GDPR, qui représente une préoccupation bien réelle, les employeurs doivent être sûrs d'y être préparés.

Nous espérons que vous trouverez The Workforce View 2018 aussi utile que nous pour mieux comprendre vos collaborateurs, développer leur engagement et ainsi contribuer à la réussite de votre entreprise. Les personnes sont les forces vives de toutes les organisations, même si trop souvent en gestion du capital humain, les salariés sont vus comme une inscription dans un système. En connaissant réellement et en comprenant votre atout le plus précieux – les personnes qui composent votre organisation – vous pouvez créer un programme à la hauteur des ambitions de votre entreprise.

Introduction

Il ne fait aucun doute que l'Europe de 2018 n'est plus celle des années précédentes. La croissance économique généralisée et la baisse du chômage marquent une période de relative stabilité, bien que le paysage politique présente encore de nombreuses incertitudes. La stabilité apparente de l'économie et de l'emploi masque un fait important : le continent avance plus vite que nous ne l'avions imaginé ; la technologie y étant pour beaucoup. Et la société, à tous les niveaux, en ressent les effets.

Au premier plan de ce changement rapide figure l'environnement de travail, dans lequel les entreprises cherchent frénétiquement à tirer parti des innovations qui émergent et à progresser dans un monde de plus en plus concurrentiel. Mais que signifie ce changement pour les salariés confrontés à de nouvelles exigences de compétences, à de nouvelles méthodes de travail et à la menace de l'automatisation ? L'élément humain du travail n'a jamais été aussi crucial. L'ère des machines n'est pas encore advenue.

The Workforce View in Europe 2018 se présente aussi comme un baromètre indispensable pour mesurer l'état d'esprit des salariés puisque l'enquête a été menée auprès d'environ 10 000 personnes en Allemagne, en Espagne, en France, en Italie, aux Pays-Bas, en Pologne, au Royaume-Uni et en Suisse. En mettant l'accent sur les sujets les plus pertinents du moment, y compris l'automatisation, les compétences, le travail indépendant, la productivité et l'égalité, notre enquête se révèle essentielle à qui désire centrer ses efforts sur la construction d'une ressource plus humaine.

À propos de ce rapport

The Workforce View in Europe in 2018 explore le sentiment des collaborateurs vis-à-vis de l'avenir du travail. Les résultats proposent des informations importantes sur des problématiques stratégiques telles que l'optimisme et la rétention des salariés, les compétences et l'évolution de carrière, les défis de productivité, la technologie et l'automatisation, le bien-être et la discrimination.

L'étude a été menée par Opinion Matters, une agence indépendante, pour le compte d'ADP, durant l'été 2017. L'échantillon était composé de 9 908 adultes actifs dans huit pays européens : Allemagne, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et Suisse.

Résumé

L'optimisme au beau fixe

L'optimisme est en hausse pour la troisième année consécutive, avec un point de plus par rapport à l'an passé. Les Pays-Bas sont les plus optimistes (85 %), tandis que la France reste en retrait par rapport au reste de l'Europe (74 %). La plus forte hausse a lieu en Italie (+ 6 %), tandis que la Pologne connaît la plus forte baisse au cours des 12 derniers mois (-8 %).

Le travail indépendant perd de son attrait

Les salariés qui envisageraient éventuellement de se mettre à leur compte sont moins nombreux par rapport à l'an passé (60 % contre 68 %), de même que le nombre de salariés pensant sérieusement franchir le pas (8 %, soit une baisse de 7 points). Le travail indépendant attire davantage les salariés italiens puisque plus d'un quart d'entre eux (26 %) l'envisagent, contre seulement un salarié sur dix (10 %) aux Pays-Bas.

Réticence à l'égard de la mobilité

6 % seulement des personnes interrogées envisagent activement de partir à l'étranger pour travailler, soit à peine plus d'un salarié italien sur dix (11 %) et 3 % seulement aux Pays-Bas. Ce qui les retient sont la famille et les amis (32 %), la barrière de la langue (21 %) et un manque d'intérêt (14 %).

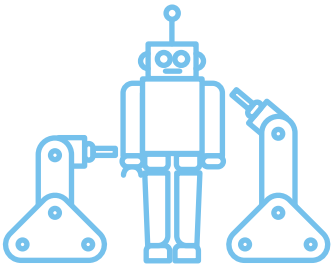
Discrimination

Un peu plus d'un salarié européen sur trois (34 %) déclare avoir été victime d'une discrimination au travail et jusqu'à 42 % en Italie. La raison la plus courante avancée : l'âge, cité par 10 % des salariés, suivi par le sexe (8 %), l'origine (5 %) et l'éducation (5 %). L'âge est également pour près d'une personne interrogée sur cinq (18 %) le frein principal à leur évolution de carrière.

Résumé

Baisse de confiance dans les compétences

83 % seulement des salariés sont confiants dans leur niveau de compétences ; un chiffre en baisse d'un point par rapport à l'année dernière et de 6 % depuis 2016. Les salariés espagnols sont les plus confiants (89 %) tandis que les salariés néerlandais le sont le moins (79 %). L'unique pays qui a vu augmenter sa confiance dans les compétences est la Pologne, en hausse de quatre points par rapport à l'année dernière.

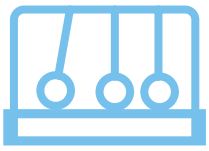


Les robots arrivent

Près d'un tiers (28 %) des collaborateurs européens redoutent l'automatisation de leur poste, 15 % pensant qu'elle se produira dans les cinq ans et plus d'un quart (28 %) dans une dizaine d'années. Les salariés italiens sont les plus inquiets face à l'automatisation (40 %), tandis que les salariés suisses et polonais (20 %) le sont le moins.

Le problème de la productivité

Plus d'une personne interrogée sur cinq (22 %) dit avoir du mal à être productive au travail, et une sur dix « rarement » ou « jamais » capable d'atteindre une productivité maximale ; un chiffre passant à 13 % au Royaume-Uni. Les trois principaux obstacles à la productivité sont un mauvais management (19 %), des systèmes et processus inefficaces (18 %) et une technologie lente et inefficace (15 %).



Conscience du bien-être au travail

Près d'une personne interrogée sur cinq (18 %) affirme souffrir de stress tous les jours et trois sur dix (30 %) se sentent tellement stressées qu'elles envisagent de changer d'emploi. Plus d'une personne interrogée sur dix (14 %) pense que son entreprise ne s'intéresse pas du tout à son bien-être mental.

Sentiments mitigés sur l'avenir

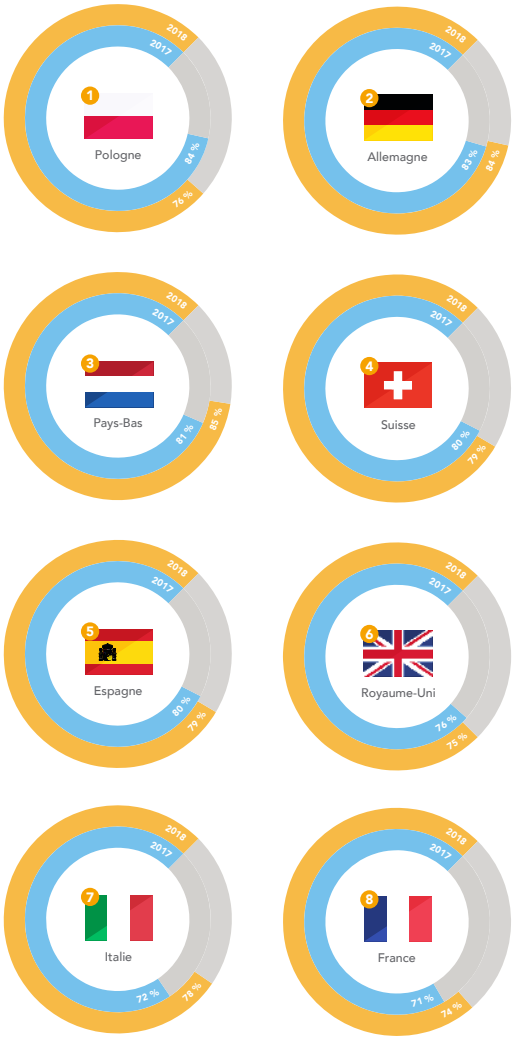
Le niveau d'optimisme varie selon l'âge

Contrairement aux années précédentes, tous les pays de l'enquête connaissent aujourd'hui une croissance économique et une baisse du chômage. Sur l'ensemble du continent, 79 % des personnes interrogées se disent optimistes, une hausse d'un point par rapport à 2017 et une hausse de deux points depuis 2016.

Les salariés néerlandais sont les plus optimistes : 85 % d'entre eux l'affirment, soit une augmentation de quatre points par rapport à l'année dernière, tandis que les salariés français restent en dernière position (74 %), malgré une hausse de trois points par rapport à 2017. Cependant, les changements les plus significatifs se manifestent en Italie, avec une hausse de six points en un an (de 72 % à 78 %), et en Pologne, avec une baisse de huit points (84 % à 76 %).

L'âge des personnes interrogées a aussi une incidence sur le niveau d'optimisme. Les jeunes par exemple ont une vision de leur avenir professionnel nettement meilleure que leurs collègues plus âgés. Chez les moins de 35 ans, 81 % se disent optimistes contre seulement 76 % des plus de 45 ans.

Optimisme des salariés en Europe



Optimisme par tranche d'âge

81 %
16–24 ans

81 %
25–34 ans

80 %
35–44 ans

77 %
45–54 ans

76 %
55+ ans

Partir ou rester ?

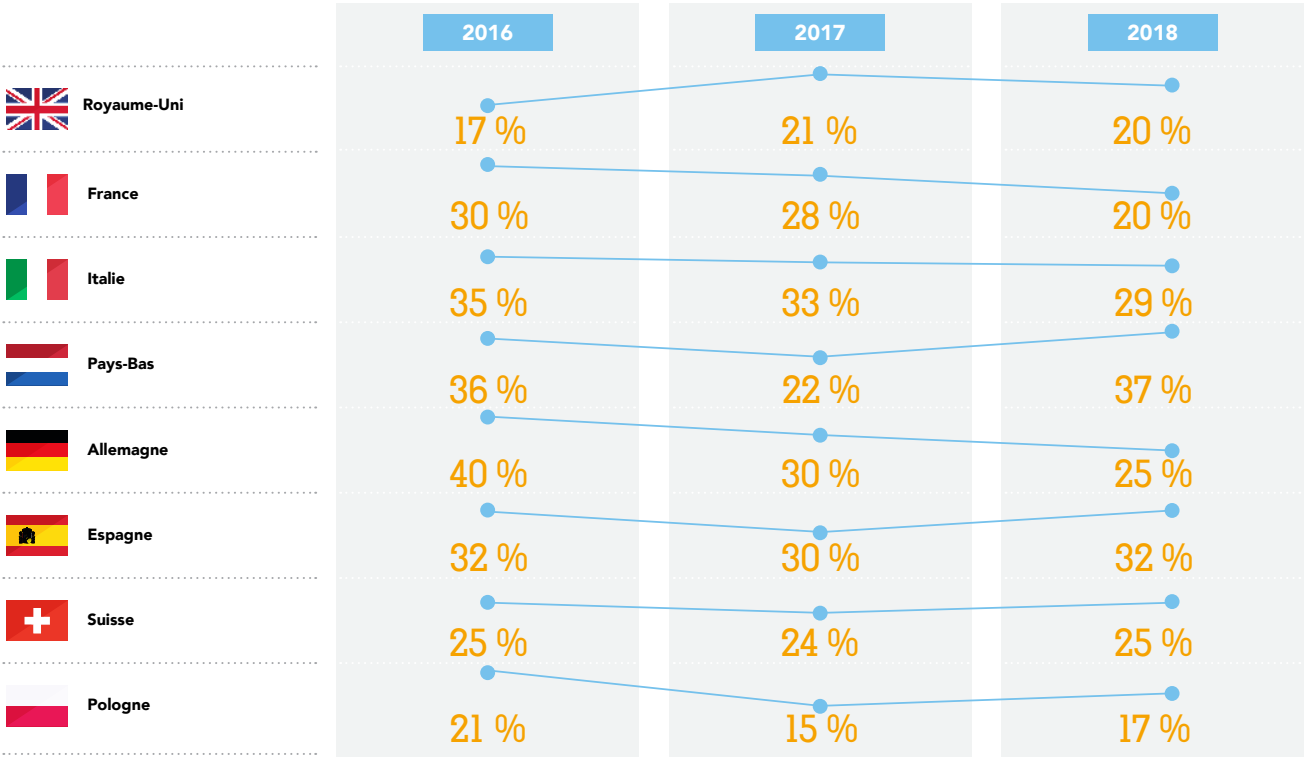
La position des salariés vis-à-vis de la durée d'occupation d'un poste reste cohérente avec 2016 : la confiance des demandeurs d'emploi continuant à bénéficier de la relative stabilité économique et de l'emploi en Europe. Plus d'une personne interrogée sur dix (13 %) dit vouloir quitter son entreprise au cours des 12 prochains mois, tandis qu'un peu plus d'un quart (26 %) a l'intention de rester dans son entreprise jusqu'à la retraite. En moyenne, les salariés s'attendent à rester dans la même entreprise environ quatre ans.

Une analyse plus approfondie révèle que la Pologne devrait connaître le taux de renouvellement du personnel le plus élevé, 16 % des salariés prévoyant de partir dans l'année ; un chiffre suivi de près par les salariés au Royaume-Uni et en Suisse (15 % chacun). Ces trois pays comptent également le nombre le moins élevé de salariés prévoyant de rester dans leur entreprise jusqu'à la fin de leur carrière (17 %, 20 % et 25 % respectivement).

La nation la plus fidèle est celle des Pays-Bas, où 37 % des collaborateurs envisagent de rester avec leur employeur actuel jusqu'à la retraite, soit un bond de 15 % depuis l'année dernière. En revanche, la fidélité des salariés français connaît une baisse significative, avec seulement 20 % d'entre eux déclarant vouloir rester avec leur employeur actuel toute leur vie, contre 28 % l'année dernière. L'Allemagne connaît une baisse similaire puisqu'elle passe de 30 % à 25 % et l'Italie de 33 % à 29 %.

Dans le secteur de l'industrie, les ventes, la communication et le marketing semblent se caractériser par un taux de renouvellement élevé, 18 % des professionnels prévoyant un changement dans les 12 mois, suivis par le secteur des arts et de la culture (17 %). Les salariés sont les plus fidèles dans les secteurs de la fabrication et des services publics, et de l'éducation, où respectivement 32 % et 31 % prévoient de finir leur carrière avec leur employeur actuel.

Salariés prévoyant de rester dans leur entreprise jusqu'à la retraite...



Explorer de nouvelles cultures de travail

Le travail indépendant perd-il de son attrait ?

Malgré une croissance exponentielle au cours des dernières années, certains signes montrent que le travail indépendant attire moins, puisque le nombre de salariés prêts à envisager ce mode de travail a baissé (60 % contre 68 % en 2017) de même que celui des salariés envisageant activement de franchir le pas (8 % soit une baisse de 7 points). Les travailleurs indépendants sont également un peu moins optimistes qu'ils ne l'étaient en 2017 (77 % contre 79 %), peut-être parce que certaines des réalités les moins positives liées à ce mode de vie commencent à émerger chez les personnes concernées.

Néanmoins, le tableau paneuropéen masque des différences marquées entre les pays. Par exemple, le désir de devenir indépendant atteint son apogée en Italie, où plus d'un quart (26 %) des salariés envisagent activement de franchir le pas, suivi de près par le Royaume-Uni, où ce chiffre est de 20 %. Un chiffre qui contraste fortement avec celui des Pays-Bas où seulement un salarié sur dix (10 %) est tenté de s'installer à son compte.

Il existe également des différences selon l'âge, les jeunes de 16-24 ans étant trois fois plus nombreux que les plus de 55 ans à vouloir devenir travailleurs indépendants (29 % contre 9 %). Quant à l'industrie, les salariés des arts et de la culture sont les plus susceptibles d'envisager le changement (30 %), soit le double des salariés du secteur de la santé (15 %).

Un défi culturel

Un départ à l'étranger ?

Les Européens sont sans doute les citoyens qui voyagent le plus dans le monde, mais les résultats suggèrent qu'ils n'ont pas le même esprit aventureux lorsqu'il s'agit du travail. Dans l'ensemble, 6 % seulement des personnes interrogées pensent activement partir à l'étranger au cours des deux prochaines années, bien que plus d'un quart (27 %) disent pouvoir l'envisager.

Les salariés italiens sont beaucoup plus susceptibles de partir à l'étranger que les autres, avec plus de la moitié (57 %) des personnes interrogées déclarant l'envisager dans les deux années à venir et y réfléchir pour 11 % d'entre elles. Les Français sont également plus susceptibles de considérer cette option que les autres pays interrogés (37 %). Un chiffre qui contraste fortement avec la Suisse où moins d'une personne interrogée sur cinq (18 %) partage cette opinion, et les Pays-Bas où seulement 3 % envisagent activement de déménager.

Il existe aussi une légère fracture entre les sexes, avec 37 % des hommes déclarant envisager activement un départ à l'étranger dans les deux ans, ou du moins être ouverts à l'idée, contre seulement 30 % des femmes. L'âge est également un facteur important, une personne de moins de 35 ans sur dix (10 %) envisageant activement un déménagement à l'étranger au cours des deux prochaines années, contre seulement 3 % des plus de 45 ans.

Destinations professionnelles

L'Allemagne arrive de nouveau en tête des destinations préférées avec 23 %. L'Amérique du Nord a nettement progressé dans le classement, plus d'une personne sur cinq (21 %) déclarant y envisager un déménagement, contre seulement 5 % l'an dernier. Curieusement, le Brexit ne semble pas avoir dissuadé les salariés et un cinquième d'entre eux nomment le Royaume-Uni comme une destination professionnelle attrayante, soit une hausse de 5 %.

Certaines préférences par pays se dessinent. Par exemple, l'Amérique du Nord est le premier choix des salariés britanniques, français et suisses, tandis que le Royaume-Uni est la destination préférée des salariés espagnols. Quant aux Allemands, ils sont davantage attirés par l'Autriche ou la Suisse, les Néerlandais par la Belgique, et les Italiens et les Polonais sont plus susceptibles d'opter pour l'Allemagne.

Les barrières

Partir pour l'étranger n'est pas une décision facile à prendre. Les barrières sont multiples, qu'elles soient personnelles ou professionnelles. Ce qui retient les salariés, ce sont avant tout, pour près d'un tiers d'entre eux (32 %), la famille et les amis. Vient ensuite la barrière de la langue, pour à peine plus d'un cinquième des personnes interrogées (21 %), et 14 % déclarent tout simplement ne pas être intéressées par l'idée.

Gravir les échelons

Qu'est-ce qui vous arrête ?

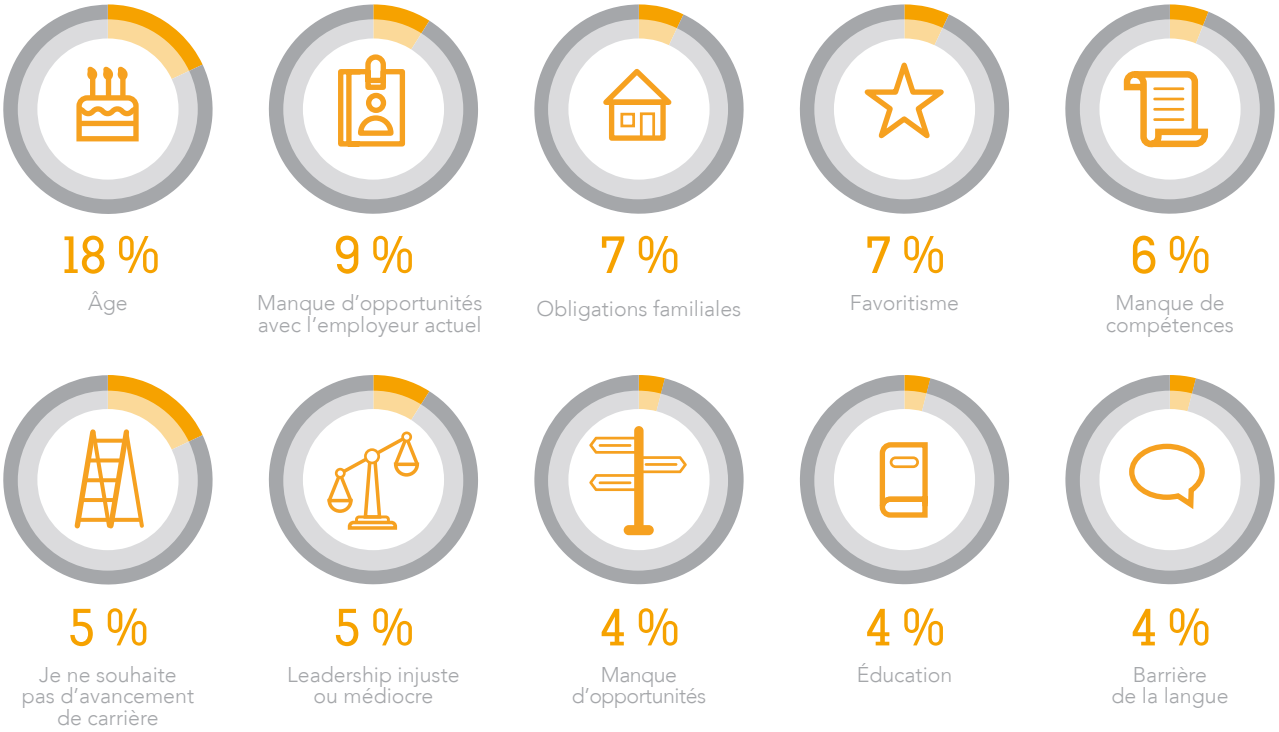
L'environnement de travail européen n'a jamais été aussi diversifié. Des individus de tous âges et de tous horizons travaillent côte à côte et pourtant, certains signes laissent à penser que tous les salariés n'ont pas les mêmes chances, près d'une personne interrogée sur cinq (18 %) déclarant que leur âge serait, selon elles, le principal frein à leur évolution professionnelle, loin devant les facteurs environnementaux, économiques et sectoriels.

Ce chiffre augmente considérablement parmi les groupes plus âgés, 28 % des 45-54 ans et 51 % des plus de 55 ans estimant que leur âge est un frein - soit une augmentation de cinq points par rapport à l'an dernier. En revanche, 7 % seulement des plus jeunes partagent ce sentiment. L'âge semble aussi être plus déterminant dans certains pays : pour plus d'une personne interrogée sur cinq (22 %) en Suisse, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni contre seulement 13 % en Allemagne.

Citons également le « manque d'opportunités avec l'employeur actuel » (9 %), les « obligations familiales » (7 %) et le « favoritisme » (7 %), avec des variations intéressantes entre les pays. Les salariés allemands notamment sont plus susceptibles d'avancer les obligations familiales comme obstacle à leur évolution de carrière (11 % contre une moyenne européenne de 7 %), tandis que les salariés italiens sont deux fois plus susceptibles de désigner le favoritisme (15 % contre 7 %). En France, les salariés nomment pour responsable le manque d'opportunités avec leur employeur actuel (15 % contre 9 %).

Il est également intéressant de noter que l'âge est considéré comme un obstacle plus important par les hommes (21 % contre 14 % par les femmes), alors que sans surprise, les femmes sont plus susceptibles de nommer les obligations familiales (9 % contre 6 %).

Dix facteurs freinant l'évolution de carrière en Europe



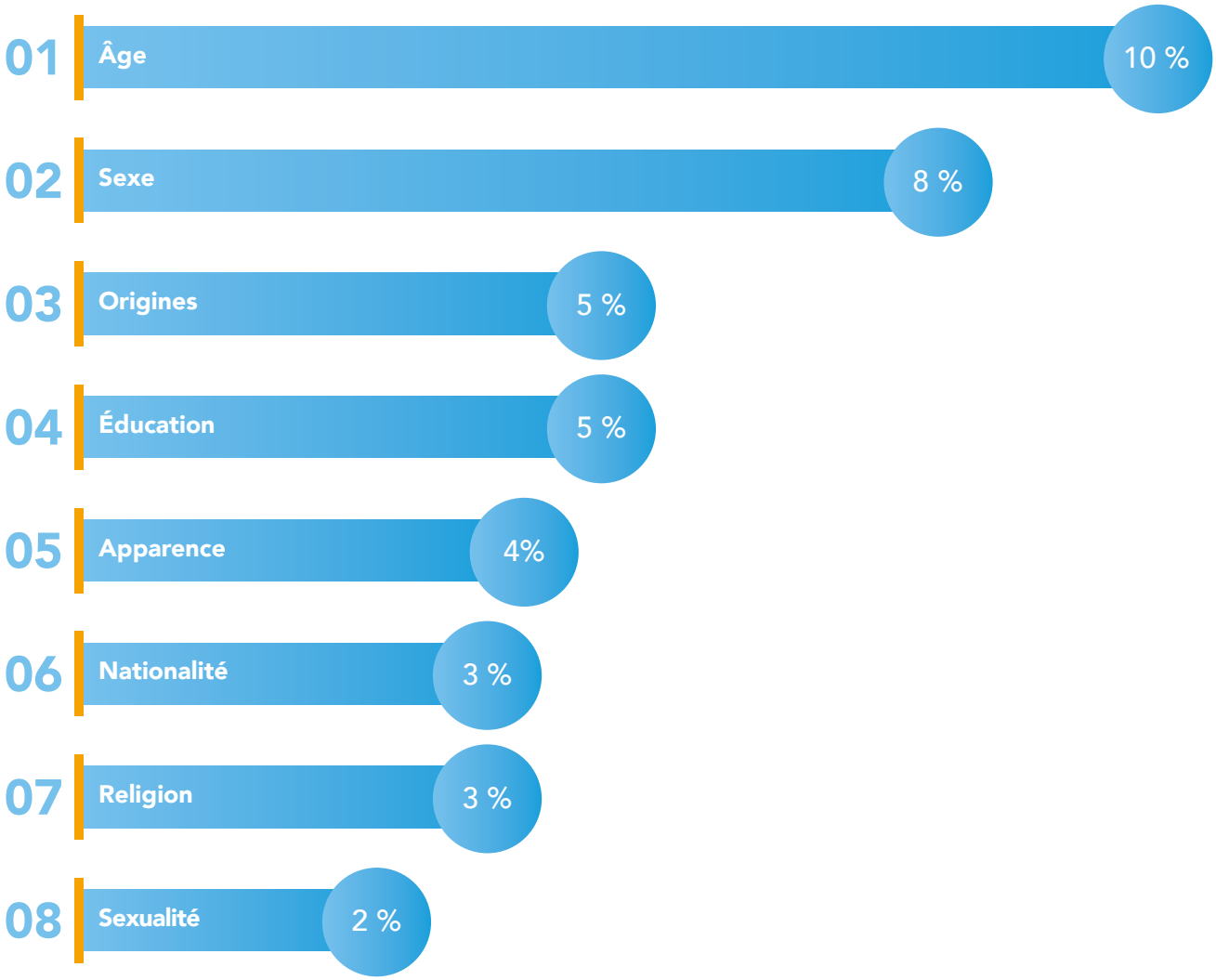
Lutter contre la discrimination

Les employeurs européens sont tenus par la loi d'assurer l'égalité de traitement des salariés et de lutter contre toute forme de discrimination fondée sur le sexe, les origines, la religion ou les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Pourtant, notre étude révèle que plus d'un salarié européen sur trois (34 %) s'est déjà senti discriminé au travail. Un chiffre qui s'élève à 42 % en Italie et 37 % en France, en Espagne et au Royaume-Uni, tandis que les Pays-Bas enregistrent le pourcentage le plus faible, soit 21 %.

Encore une fois, l'âge arrive en tête comme cause la plus fréquente de discrimination (10 % des salariés), avant le sexe (8 %), les origines (5 %) et l'éducation (5 %). La discrimination de genre est plus élevée chez les femmes (12 %), tandis que la discrimination par rapport à l'âge augmente chez les plus de 55 ans (17 %) et les moins de 25 ans (17 %), suggérant que le problème ne concerne pas uniquement les plus âgés.

Les signalements de dicrimination liée à l'âge sont plus répandus au Royaume-Uni (12 %), tandis que les salariés espagnols disent être les plus susceptibles d'être traités différemment en raison de leur sexe (12 %) et les salariés italiens en raison de leurs origines (10 %). Les salariés du secteur des arts et de la culture relatent être nettement plus susceptibles d'avoir fait l'objet de discrimination par rapport aux autres secteurs (48 %), tandis qu'une forte proportion des salariés travaillant dans la vente, la communication et le marketing (40 %), et les services financiers (40 %) ont aussi été confrontés au problème.

Principaux motifs de discrimination au travail en Europe



Reporting sur l'inégalité des salaires entre les hommes et les femmes

Malgré le principe de l'égalité des salaires inscrit dans le droit européen, les femmes sont toujours payées en moyenne 16,3 % de moins que les hommes. Ce qui a conduit certains pays à introduire un reporting sur l'inégalité des salaires dans le but de combler cet écart inacceptable.

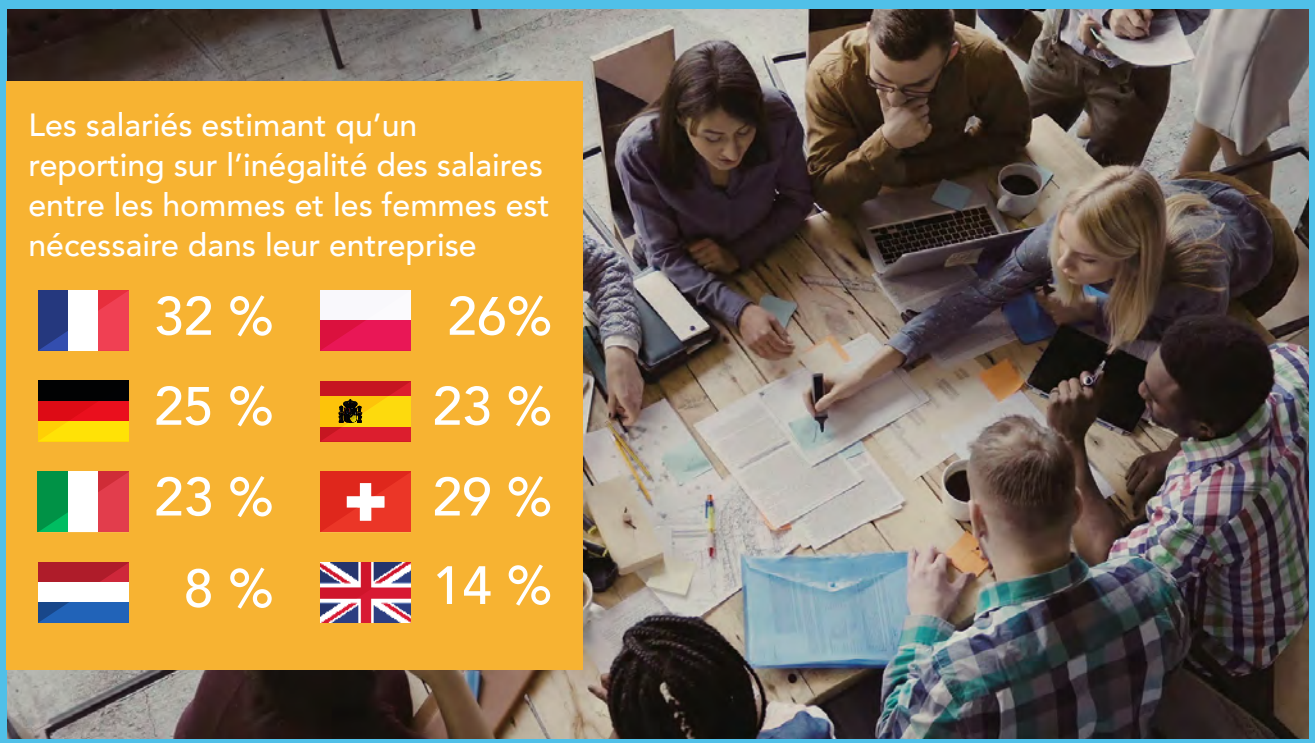
Par exemple, la législation française introduite en 2010 exige que les entreprises de plus de 50 collaborateurs réalisent une analyse de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Le Royaume-Uni lui a récemment emboîté le pas en introduisant un reporting obligatoire pour les entreprises de plus de 250 collaborateurs. Mais les salariés européens pensent-ils que les rapports sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes soient nécessaires dans leur entreprise ?

Dans l'ensemble, la majorité des salariés européens sont convaincus que leur employeur paie déjà les hommes et les femmes équitablement, 53 % d'entre eux estimant que les rapports sur l'écart des salaires sont inutiles - pour autant qu'ils sachent. Cependant, plus d'un cinquième (22 %) d'entre eux estiment que c'est nécessaire, et un quart (25 %) n'en sont pas certains.

Les chiffres, peut-être sans surprise, varient en fonction du sexe interrogé, un quart (25 %) des salariées estimant que les rapports sur l'écart salarial sont nécessaires, contre seulement 19 % de leurs collègues masculins. Ils recueillent également plus de suffrages chez les plus jeunes : plus d'un quart (28 %) des 25-34 ans contre seulement 16 % des plus de 55 ans.

Au niveau des pays, le soutien à la législation atteint des sommets en France, où un tiers (32 %) des salariés pensent qu'il devrait y avoir un reporting sur l'écart salarial entre les sexes, et en Suisse (29 %). Les salariés néerlandais sont les moins nombreux à croire en la nécessité d'un reporting (8 %), suivis par le Royaume-Uni (14 %), malgré la législation récemment entrée en vigueur.

Les salariés du secteur financier sont les plus nombreux à dire que le reporting sur les écarts de salaire est nécessaire dans leur entreprise (30 %), suivis de près par les services informatiques et les télécoms (27 %). En revanche, les salariés du secteur public sont nettement moins susceptibles de le juger nécessaire (9 %).



[1] 2017 Report on equality between men and women in the EU - http://www.eubusiness.com/news-eu/womens-pay.83sl

Armés pour le futur

La confiance dans les compétences ne cesse de baisser

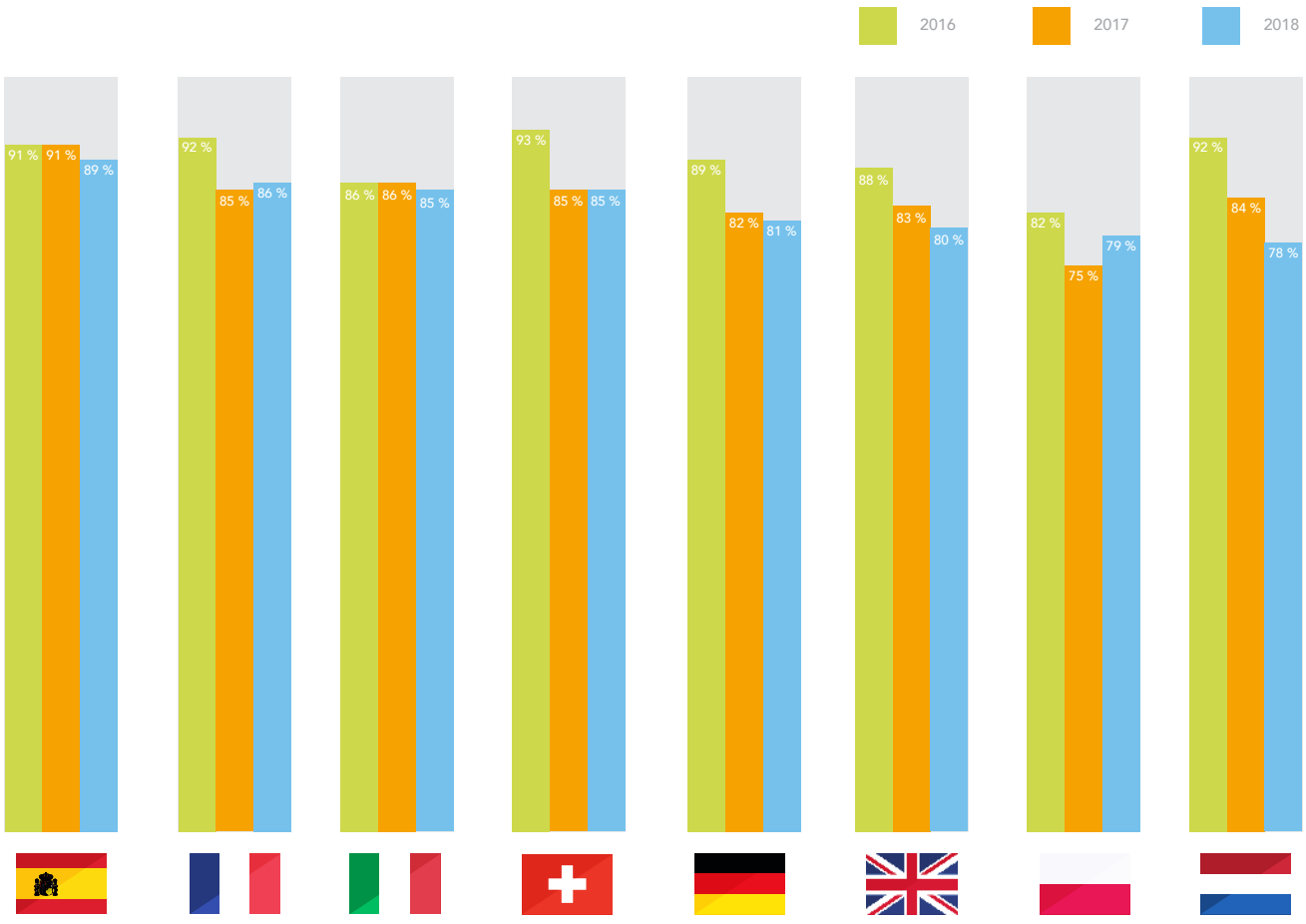
Les besoins de compétences ne cessent d'évoluer car les technologies innovantes, les nouvelles idées et les stratégies modernes modifient constamment le visage du travail. Pour rester pertinents, les employeurs et les salariés doivent régulièrement développer leurs compétences afin de se préparer aux besoins futurs. Pourtant, nos recherches montrent que cela ne se produit pas forcément assez rapidement puisque 83 % seulement des salariés sont persuadés de posséder les compétences nécessaires pour réussir à leur poste - une baisse d'un point depuis un an et une baisse inquiétante de 6 % depuis 2016.

La baisse de confiance est évidente dans la majorité des pays étudiés. Les salariés espagnols sont de nouveau les plus confiants dans leur niveau de compétences (89 %), malgré une baisse de deux points par rapport à l'année dernière. À l'autre extrémité du spectre, les salariés néerlandais sont les moins confiants (78 %), soit une baisse substantielle de 6 points depuis un an et de 14 points depuis 2016.

Les femmes se montrent à nouveau moins confiantes que leurs collègues masculins (81 % contre 85 %), et les salariés ont tendance à voir leur confiance faiblir en vieillissant. Par exemple, les 45-54 ans affichent la confiance la plus faible, soit 79 %, contre 86 % chez les 16-24 ans qui ont récemment terminé leurs études et qui sont donc généralement - mais pas toujours - plus habitués aux nouvelles technologies et plus flexibles face aux nouveaux modes de travail.

Les professionnels de l'informatique et des télécoms arrivent à nouveau en tête des salariés les plus confiants (88 %), même si nous observons une baisse de trois points, ce qui laisse à penser que le rythme du changement sur le lieu de travail entame aussi la confiance des techniciens.

Les salariés qui pensent avoir les compétences nécessaires pour réussir



Le futur passera par l'automatisation

Un robot va-t-il me remplacer ?

Il est impossible de parler de compétences en 2018 sans aborder la question de l'automatisation. Au rythme du déploiement de l'intelligence artificielle (IA) et de la robotique, de nombreux salariés s'interrogent légitimement sur leur avenir professionnel. Près d'un tiers (28 %) de la main-d'œuvre européenne craint que son travail ne soit automatisé à un moment donné.

Pourtant, ils sont peu nombreux à penser que ce changement soit imminent ; une personne sur cinquante (2 %) redoute que son travail ne soit automatisé ou remplacé par un robot dans l'année qui vient. Mais ils sont 15 % à penser que cela se produira dans les cinq ans, et plus d'un quart (28 %) dans les dix ans.

Il existe des différences significatives d'un pays à l'autre, les salariés italiens étant les plus concernés par l'automatisation. Ils sont 40 % à penser que leur travail sera automatisé à un moment donné dans le futur. Les Britanniques sont aussi plus préoccupés que la moyenne (32 %), contre seulement un cinquième des Suisses (20 %) et des Polonais (20 %).

Les préoccupations quant à l'automatisation sont plus grandes chez les plus jeunes, avec près de quatre personnes sur dix (39 %) chez les 16-24 ans, contre seulement 18 % chez les personnes de 55 ans et plus. Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils débutent leur carrière et que leur vie professionnelle est devant eux. Et cela montre aussi que l'impact de l'IA est déjà fermement ancré dans l'esprit des jeunes.

Les salariés du secteur des services financiers sont les plus préoccupés par l'automatisation, 44 % craignant que leur emploi ne soit remplacé au cours de la prochaine décennie alors que 17 % seulement des salariés du secteur de l'éducation et 19 % de l'architecture, l'ingénierie et la construction pensent que leur travail sera bientôt fait par une machine.

Garder une longueur d'avance sur les robots

Avec autant de salariés confrontés à un licenciement ou à un redéploiement en raison de la technologie, la reconversion et l'amélioration des compétences permettra de faire en sorte qu'ils possèdent les compétences exigées par le nouveau monde du travail. Il est donc encourageant de constater que plus d'un tiers des personnes interrogées (37 %) pensent que leur entreprise le fait déjà, et 15 % qu'elle prévoit de le faire. Cependant, près de la moitié (48 %) des salariés sont dans la perspective de voir leurs compétences remplacées dans un avenir proche, si leur employeur n'agit pas rapidement.

Les employeurs en Italie sont les plus susceptibles de reconvertir leurs salariés (66 %), contrairement aux Suisse (31 %). D'un point de vue sectoriel, les entreprises IT et de télécommunications sont les plus avant-gardistes en ce qui concerne l'amélioration des compétences des salariés pour un avenir automatisé (61 %).

À quelle échéance les salariés pensent-ils être remplacés par des machines ?

Protection des données

Le 25 mai 2018, le nouveau Règlement général sur la protection des données (RGPD) entrera en vigueur dans toute l'Union européenne, obligeant les entreprises à protéger les données des salariés et des clients et à respecter la confidentialité. Mais les employeurs sont-ils prêts ?

Au niveau européen, les résultats laissent à penser que non, avec à peine plus de trois salariés européens sur dix (31 %) affirmant ne pas être sûrs que leurs données personnelles sont stockées de façon sécurisée et responsable par leur employeur. 16 % d'entre elles pensent que les systèmes de l'entreprise sont vulnérables à une attaque ou à une violation de données, 8 % pensent qu'ils n'ont aucun contrôle sur leurs données personnelles et le même nombre (8 %) pensent que leur organisation détient trop de données sur eux, sans leur consentement.

Les inquiétudes concernant les données sont les plus élevées chez les salariés français : 43 % d'entre eux ne sont pas sûrs que leurs données personnelles soient stockées de manière sécurisée ou responsable. Un chiffre qui descend à 24 % aux Pays-Bas. Dans l'industrie, les informaticiens et les télétravailleurs sont les plus préoccupés par la sécurité de leurs données (35 %), peut-être parce qu'ils en ont une meilleure connaissance et une meilleure vision des risques potentiels.

Les salariés pensent que leurs données personnelles ne sont pas stockées de façon sécurisée et responsable parce que...

16 %
Les systèmes sont vulnérables à une cyber-attaque ou à une violation de données

8 %
Ils n'ont aucun contrôle sur les données personnelles que détient leur entreprise

8 %
Ils estiment que leur entreprise détient trop de données sur eux sans leur consentement

Faire en sorte que les salariés restent engagés et productifs

Trouver la motivation

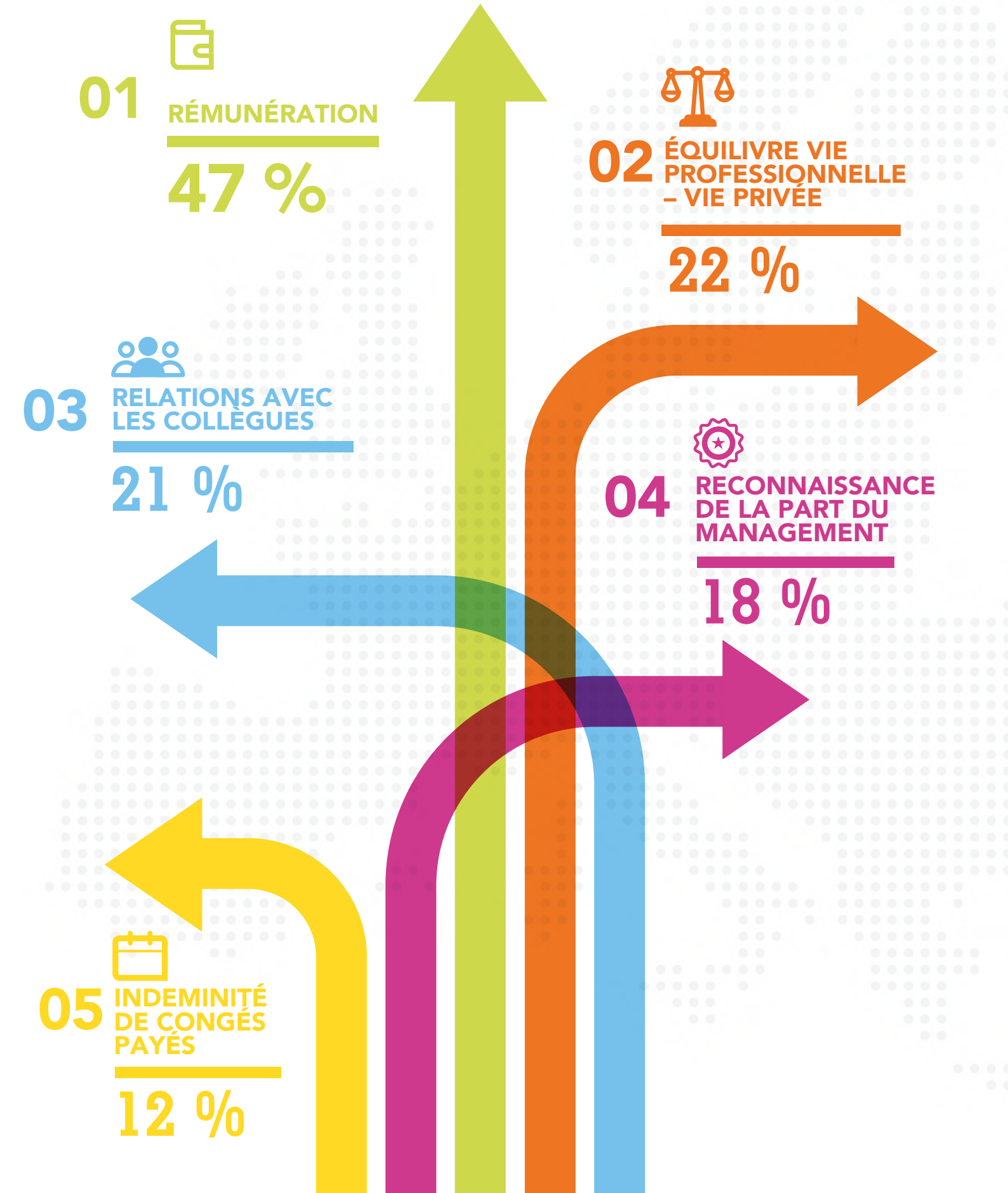
Les entreprises sont la somme de leurs salariés. C'est pourquoi les employeurs doivent s'investir dans la motivation de leur personnel pour que celui-ci fasse bien son travail, voire dépasse les attentes. Bien qu'il existe plusieurs moyens d'insuffler cette motivation chez les salariés, la rémunération reste le facteur numéro un pour presque la moitié (47 %) des personnes interrogées. Un chiffre stable depuis 2016 qui montre le pouvoir continu du salaire comme facteur émotionnel du bien-être au travail.

Mais l'argent n'est pas le seul facteur de motivation, et il est intéressant de constater que plus de la moitié (53 %) des personnes interrogées ne le considèrent pas comme leur moteur principal. L'équilibre entre travail et vie privée est essentiel pour plus d'un cinquième (22 %) d'entre elles de même que les relations avec leurs collègues (21 %). Deux pourcentages qui ont chuté depuis l'année dernière (ils étaient de 28 % et 30 %). À noter aussi que les femmes sont moins motivées par l'argent que les hommes (45 % contre 50 %) et davantage motivées par des avantages non monétaires tels que l'équilibre travail-vie privée (24 % contre 20 %) et les relations avec leurs collègues (24 % contre 18 %).

Cependant, il y a encore une minorité inquiétante (6 %) de salariés à travers l'Europe affirmant que rien ne les motive ou ne les engage ; un chiffre en légère hausse par rapport à 2016 (5 %) qui atteint même 8 % chez les salariés britanniques. Les Polonais sont les plus motivés par l'argent (58 %), contrairement aux Suisses (35 %). L'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée atteint son maximum en France (26 %), et son minima chez les Polonais (15 %) qui sont aussi les moins susceptibles de se préoccuper des relations avec leurs collègues (15 %), contre 30 % aux Pays-Bas.

> Les entreprises sont la somme de leurs salariés. C'est pourquoi les employeurs doivent s'investir dans la motivation de leur personnel pour que celui-ci fasse bien son travail

Top des facteurs de motivation et d'engagement en Europe



Le problème de la productivité

La productivité, moteur de la réussite économique, est un objectif clé pour les entreprises, à tous les niveaux. Mais tirer le meilleur parti de votre effectif n'est pas facile, puisque pour moins d'un quart seulement des salariés (23 %), leur environnement de travail leur permet d'être le plus productif possible « tout le temps », et selon moins de la moitié (46 %) « la plupart du temps ». Plus d'une personne sur cinq (22 %) se dit capable d'être au maximum de sa productivité « de temps en temps », tandis qu'une personne sur dix (10 %) « rarement » ou « jamais ».

On rencontre les plus gros problèmes de productivité au Royaume-Uni, où 13 % des salariés déclarent être « rarement » ou « jamais » capables d'atteindre une productivité maximale, contre 11 % en Allemagne et 6 % seulement en Pologne.

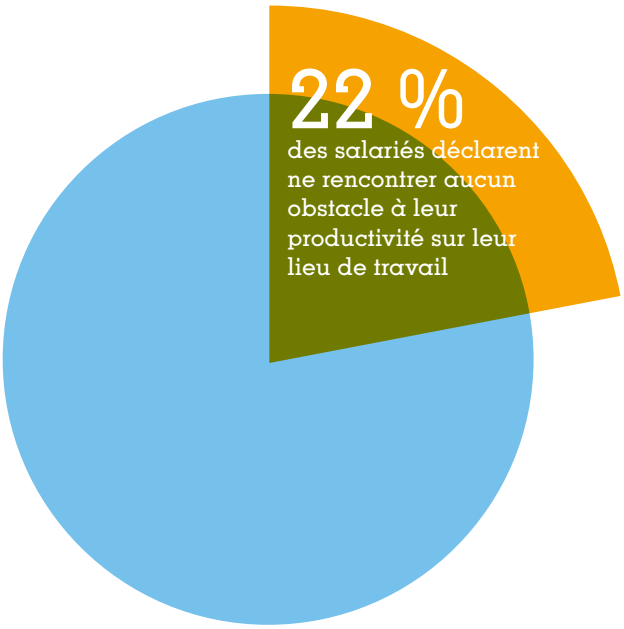
Au niveau sectoriel, le problème est le plus courant dans le domaine des ventes, de la communication et du marketing, où plus d'un tiers (36 %) des salariés affirment ne pas être en mesure de maximiser leur productivité. Viennent ensuite ceux de la santé (33 %) et du commerce de détail, de la restauration et des loisirs (32 %), tandis que les salariés du secteur des arts et de la culture sont les moins susceptibles d'y voir une difficulté (23 %).

Le mauvais management limite la productivité

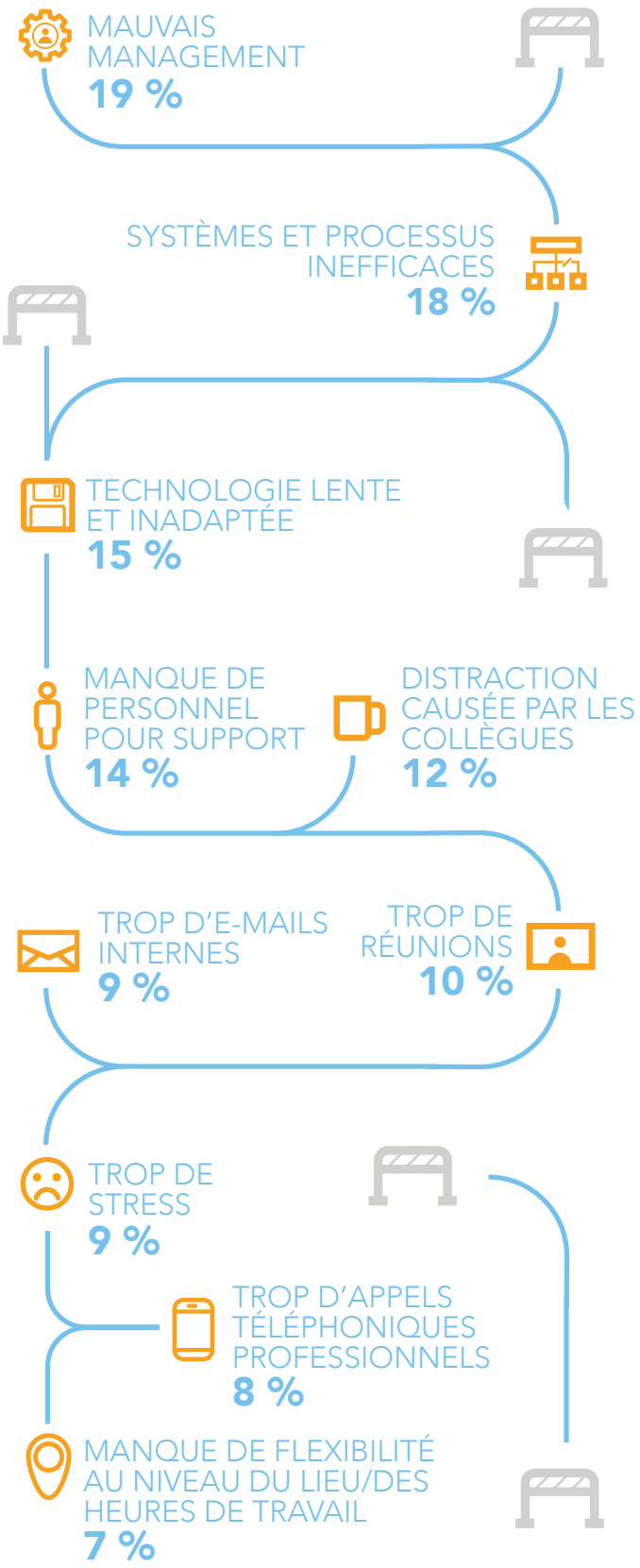
Parmi les trois obstacles majeurs à la productivité, le mauvais management arrive en tête puisqu'il est cité par quasiment une personne sur cinq (19 %). Viennent ensuite les systèmes et les processus inefficaces (18 %) et une technologie lente et inadaptée (15 %).

Nous observons à nouveau des différences notables entre les pays. Par exemple, le mauvais management est davantage un problème en Pologne (25 %), tandis que l'Espagne est le pays le plus durement confronté à des systèmes et processus inefficaces (22 %), et l'Italie à la lenteur technologique (20 %). Les Français se plaignent quant à eux d'un nombre trop élevé de réunions (15 %) et les Britanniques du stress (12 %).

Malgré les nombreux rapports sur les effets néfastes des médias sociaux et des technologies personnelles sur la productivité, 6 % seulement des salariés européens considèrent les sites comme Facebook comme un obstacle à la productivité et 5 % seulement déclarent que leur téléphone personnel est une source de distraction trop importante. Cependant, cette proportion atteint 16 % chez les 16-24 ans, soit presque le triple de la moyenne. Quant aux salariés plus âgés, ils sont les plus nombreux à dire ne pas se laisser distraire par quoi que ce soit au travail (37 %), soit presque le double de la moyenne (22 %).



Principaux freins à la productivité en Europe



Le bien-être : un état d'esprit

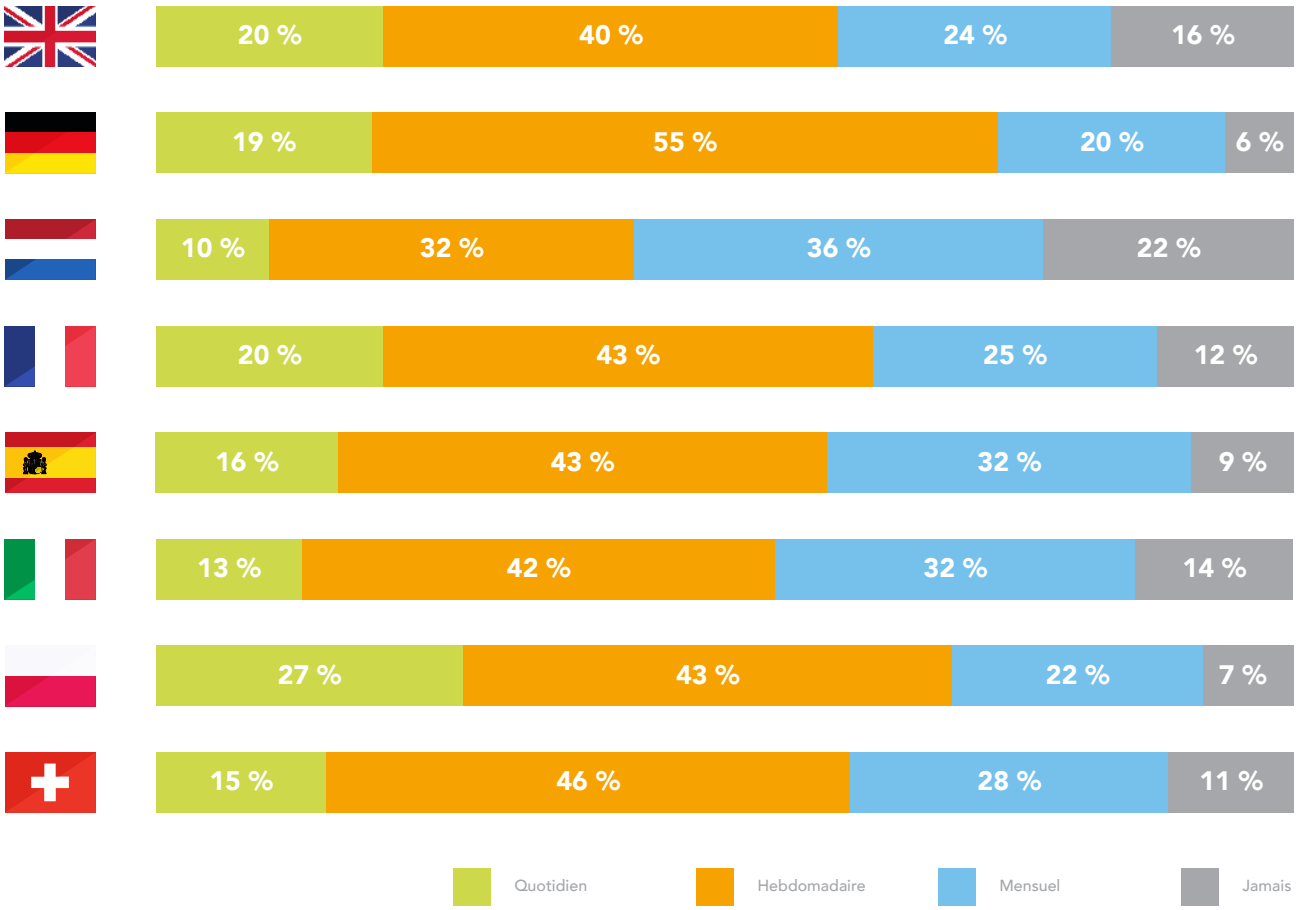
Une Europe stressée

On a tendance à oublier que le stress, partie intégrante de la vie professionnelle, peut entraîner de graves problèmes pour les employeurs, y compris une productivité réduite, un moindre engagement et un absentéisme accru. Il est donc préoccupant que près d'un salarié européen sur cinq (18 %) affirme souffrir quotidiennement du stress, soit une hausse de 5 % en un an. Plus préoccupant encore, trois salariés européens sur dix (30 %) se sentent tellement stressés qu'ils envisagent de changer d'emploi, un chiffre qui atteint les 37 % chez les moins de 35 ans.

Le pays le plus stressé est la Pologne où plus d'un quart (27 %) des salariés affirment souffrir quotidiennement du stress, suivis par 20 % des salariés français et britanniques. Cependant, les Italiens sont les plus nombreux à affirmer que le stress les incite à chercher un nouvel emploi (40 %), deux fois plus qu'aux Pays-Bas et en Suisse (20 %). Les Pays-Bas semblent avoir le moins de problèmes de stress, avec seulement un salarié sur dix (10 %) déclarant se sentir stressé chaque jour.

Un regard sur des données démographiques spécifiques révèle que le stress semble diminuer à mesure que les salariés vieillissent, avec plus d'un tiers (37 %) des 16-24 ans qui envisagent de changer de poste en raison du stress, contre seulement 17 % des 55 ans et plus. Les femmes semblent souffrir plus souvent du stress, avec presque une sur cinq (19 %) déclarant se sentir stressée chaque jour, contre 16 % de leurs collègues masculins.

Niveaux de stress en Europe



Bien-être mental négligé par les employeurs

Le stress n'est qu'un aspect du bien-être mental. Beaucoup d'autres peuvent avoir une incidence sur le rendement, l'engagement et la motivation au travail. Mais combien d'employeurs prennent des mesures pour encourager une approche proactive de la santé mentale au travail ?

Les résultats suggèrent qu'il reste du chemin à faire, avec 14 % des personnes interrogées estimant que leur entreprise ne s'intéresse pas du tout à leur bien-être mental, et un peu plus d'un tiers (34 %) qu'elle s'y intéresse peu (entre un et quatre sur une échelle de dix points.) Près de la moitié (46 %) pensent que leur employeur s'y intéresse (un score entre six et dix), alors que 6 % seulement affirment que leur employeur est « très intéressé ».

Une analyse des scores moyens montre que les attitudes varient considérablement en Europe, culminant à 6,14 aux Pays-Bas (où les salariés sont les plus susceptibles de penser que leur entreprise s'intéresse à leur bien-être mental) et passant à 3,87 en Pologne, un chiffre bien en dessous de la moyenne européenne qui est de 5,47. Près d'un tiers des salariés polonais pensent que leur bien-être mental n'intéresse pas leur employeur, presque cinq fois plus que leurs homologues aux Pays-Bas et en Suisse (7 %).

Fait intéressant, les salariés âgés pensent que leur employeur ne se soucie pas de leur bien-être mental (16 % des plus de 55 ans) contre 11 % des plus jeunes.

Quelles conséquences pour les RH ?

The Workforce View 2018 montre, à bien des égards, que l'environnement de travail a un pied dans le passé, un autre dans le futur. Les entreprises et les salariés se modernisent rapidement, exploitant les nouvelles technologies pour transformer leurs opérations et leur fonctionnement. Mais d'un autre côté, les mêmes personnes et les mêmes problèmes de gestion affectent les employeurs depuis des années, ce qui peut freiner les progrès de l'entreprise s'ils ne sont pas traités.

L'un des principaux sujets de préoccupation est la discrimination, une grande partie de la main-d'œuvre se disant encore injustement traitée au travail, en raison de l'âge, du sexe ou des origines. La législation étant déjà en place pour lutter contre ce problème, il est essentiel que les employeurs mettent en œuvre leurs propres mesures d'égalité et veillent à ce qu'elles soient appliquées. La formation des salariés et la communication, les processus et procédures adaptés, et un suivi régulier des progrès, jetteront les bases d'une culture plus égalitaire.

Un autre problème persistant est celui de la productivité, qui risque d'entraver sérieusement la croissance des entreprises et de l'économie. Il est particulièrement inquiétant de constater que le mauvais management est cité comme principal frein à une productivité optimale du salarié, loin devant d'autres facteurs. Les programmes de développement aident les managers à savoir répondre aux différents besoins de leurs équipes, tout en apprenant à formuler des feedbacks et de la reconnaissance.

> Au moment où l'humain prend une autre dimension, il n'a jamais été aussi primordial de rendre les ressources plus humaines

Le stress est aussi une source de préoccupation permanente, qui doit être maîtrisée. Le bien-être au travail ne se limite plus à encourager l'exercice physique ou une alimentation saine. Devant des rapports montrant une hausse des troubles psychiques en Europe, les employeurs doivent commencer à s'intéresser activement au bien-être de leurs salariés. Cela signifie mettre en place des canaux de communication ouverts entre la direction et le personnel, donner aux salariés la flexibilité nécessaire et envisager des actions plus formelles comme des programmes de santé au travail et d'aide aux salariés.

Enfin, au vu de la multiplicité des changements technologiques à l'horizon, l'investissement dans les compétences est non négociable. L'automatisation est en marche, et elle ne fera que s'accélérer. Les salariés doivent se préparer à non seulement travailler avec de nouvelles technologies, mais aussi à se reconvertir pour préserver leur emploi. Sans un investissement approprié dans la formation et les compétences, les entreprises risquent de se retrouver dans une position dangereuse dans un avenir proche.

Des temps difficiles s'annoncent donc pour les professionnels des ressources humaines et de la gestion du capital humain (HCM). Ils doivent trouver un équilibre entre la gestion des problèmes d'aujourd'hui et la préparation de l'avenir. Alors que l'automatisation et les robots sont au cœur des débats, les RH et la HCM ont devant eux une opportunité unique. Au moment où l'humain prend une autre dimension, il n'a jamais été aussi primordial de rendre les ressources plus humaines.

Il est plus important que jamais pour les entreprises de se rapprocher de leurs collaborateurs. Il est temps de considérer les RH et la gestion du capital humain comme déterminants pour connaître vos salariés et la manière dont vous pouvez au mieux travailler et collaborer ensemble. En allant au-delà des systèmes et en faisant en sorte de libérer le potentiel de vos collaborateurs, vous pouvez créer un environnement en accord avec leurs besoins et ainsi veiller au développement de votre entreprise.

A more human resource.℠

À propos d'ADP :

De puissantes technologies avec une touche d'humanité. Les entreprises du monde entier, quel que soit leur secteur ou leur taille, tirent parti des solutions basées sur le Cloud et des connaissances des experts d'ADP, afin de les aider à libérer le potentiel de leurs collaborateurs. Ressources humaines, gestion des temps et des activités, paie, conformité : travaillons ensemble pour construire une meilleure performance collective.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur fr.adp.com

ADP et son logo sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes les autres marques et marques de service appartiennent à leurs propriétaires respectifs.
© 2018 ADP, Inc.