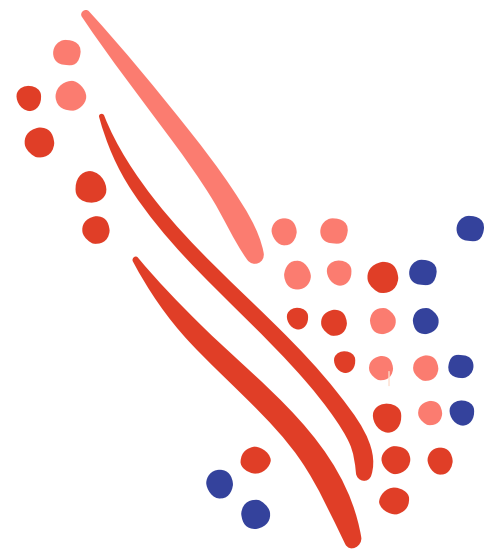




The Workforce View in Europe 2019

Sommaire

Avant-propos	3
Introduction	4
Synthèse	5
Un futur incertain	8
De nouvelles méthodes de travail	12
Du temps bien utilisé	16
Santé mentale et stress au travail	19
Inégalité dans l'entreprise	22
Un pays, une problématique	24
Quelles conséquences pour les Ressources Humaines?	28



Avant-propos



Don McGuire, Président ESI

Nous sommes heureux de vous présenter l'étude *The Workforce View in Europe 2019* et de proposer les derniers résultats sur les problématiques et tendances qui impactent les salariés sur tout le continent. Avec maintenant quatre ans de recherche, plus de 10 000 salariés parmi huit économies clés en Europe se sont exprimés et ces observations offrent la possibilité unique d'en savoir plus sur l'évolution des comportements des effectifs européens : de nos propres équipes, ici, chez ADP et à plus grande échelle.

Ces dernières années font ressortir des tendances positives dans le monde du travail, avec une augmentation constante de la croissance économique et des niveaux d'emploi. Cependant, ce furent des années emplies d'incertitudes et où de nombreuses questions restèrent sans réponse. La perspective de l'accroissement de l'automatisation deviendra-t-elle une réalité ? Comment l'Europe va-t-elle s'adapter à sa nouvelle vie après le Brexit ? Nous n'avons pas le pouvoir de prédire l'avenir, mais le rapport de cette année fait la lumière sur certains de ces problèmes essentiels en révélant leurs conséquences sur les salariés aujourd'hui et au cours des années à venir.

«En tant qu'entreprise fondée sur les technologies et l'innovation, ADP garde toujours un œil sur l'avenir, et nous sommes fiers d'aider les responsables RH à se préparer pour demain.»

En tant qu'entreprise fondée sur les technologies et l'innovation, ADP garde toujours un œil sur l'avenir, et nous sommes fiers d'aider les responsables RH à se préparer pour demain. Nous y parvenons grâce aux technologies, mais également en proposant des outils uniques, comme le présent rapport, qui donne des idées pour renforcer l'engagement et la productivité au sein de vos équipes.

Avec ceci à l'esprit, je vous laisse poursuivre votre lecture pour découvrir ce que pense véritablement les salariés en Europe. J'espère que vous trouverez ce rapport intéressant et qu'il vous aidera à tirer le meilleur parti de vos équipes aujourd'hui et à planifier vos activités pour les années à venir.

Introduction

En ce début 2019 en Europe, les employeurs et leurs collaborateurs ont du pain sur la planche, car ils doivent se frayer un chemin à travers les défis associés aux évolutions politiques, à la transformation numérique et aux nouvelles méthodes de travail.

Sur le front politique, le Brexit a engendré une incertitude généralisée au sein des entreprises dans tout le pays, celles-ci essayant de se préparer aux conséquences de cette évolution. À bien des égards, c'est aux Ressources Humaines qu'il incombe de gérer la planification et la transition vers une Europe post-Brexit, et ce, en s'assurant que l'entreprise est préparée à toutes les éventualités, tout en faisant en sorte que les salariés ne tournent pas le dos à l'organisation.



Pendant ce temps, la montée des nouvelles technologies continue de créer une perturbation d'un genre différent dans de nombreux secteurs et rôles, en repensant les modèles d'entreprise existants et en menaçant le statu quo. La perspective de l'automatisation est dans tous les esprits et nombreux sont ceux qui prédisent un avenir où le personnel sera composé de robots hyperefficaces, amenant avec eux une grande vague de chômage. Mais regardez autour de vous, et vous constaterez que ce n'est sans doute pas pour demain.

Puis, sur un plan plus humain, au cours des 12 derniers mois, nous avons pu observer la montée de mouvements divers pour le changement, notamment #MeToo et #TimesUp, composés de personnes issues de tous les milieux. Nous vivons dans une ère de protestation et partout, les salariés commencent à s'exprimer et mettent au défi leurs entreprises de maintenir l'équité et le respect pour tous au travail. Les employeurs doivent en tenir compte et être à l'écoute.

Nous abordons bien d'autres thèmes dans *The Workforce View in Europe 2019*, qui constitue un indicateur unique de ce que ressentent les collaborateurs. Nous avons interrogé plus de 10 000 salariés travaillant dans huit économies clés en Europe (France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Pologne, Espagne, Suisse et Royaume-Uni) : notre enquête nous révèle les actions et réactions des salariés face aux questions les plus importantes d'aujourd'hui et l'évolution de leurs comportements au fil du temps.

Synthèse

À propos du rapport

The Workforce View in Europe in 2019 étudie les comportements et l'état d'esprit des salariés face au monde du travail actuel ainsi que leurs attentes vis-à-vis de leur environnement de travail futur. Les résultats de l'étude apportent de nombreuses informations sur des problématiques métiers essentielles, comme l'optimisme des salariés, les menaces dans l'entreprise, les nouvelles méthodes de travail, la santé mentale ou encore la discrimination.

Les recherches ont été menées par l'agence d'étude de marché indépendante Opinion Matters pour le compte d'ADP en octobre 2018. L'échantillon se composait de 10 585 adultes actifs dans huit territoires à travers l'Europe : France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Pologne, Espagne, Suisse et Royaume-Uni.



Les salariés restent attentistes

Les niveaux d'optimisme n'ont pas changé depuis l'an dernier (79 %), mais il reste à voir comment se dérouleront les évolutions politiques et technologiques. Le Brexit inquiète un cinquième des collaborateurs en Europe, tandis que plus de la moitié (56 %) s'attend à des changements significatifs dus à l'automatisation. Et ce sont les personnes de la génération Y, dont la carrière est devant elles, qui s'attendent à en subir les conséquences les plus lourdes.



Un regain de confiance en ses compétences

La confiance en les compétences a augmenté, avec neuf participants sur dix (89 %) déclarant posséder les compétences nécessaires pour réussir leur carrière, une augmentation de six points de pourcentage par rapport à l'année dernière. C'est en Espagne que les salariés ont le plus confiance en leur niveau de compétences (93 %), suivis par les Suisses (90 %), tandis que les salariés les plus âgés mènent la danse, avec un bond de huit points de pourcentage depuis l'année dernière pour ce qui est de la confiance en leurs compétences.

Synthèse



L'attrait pour le travail indépendant continue son déclin

Le nombre d'employés qui envisagent activement d'exercer en freelance ou de se mettre à leur compte a reculé à 15 %, une baisse de 11 points de pourcentage depuis 2016, tandis que la part de ceux qui pourraient envisager ces solutions atteint 34 %, un chiffre en baisse, puisqu'il était de 40 % l'année dernière.

Au Royaume-Uni, les salariés sont les plus enclins à envisager d'exercer en freelance ou de se mettre à leur compte (21 %), une légère augmentation par rapport à 2017, suivis de près par la Pologne (20 %) et l'Italie (18 %).



Le temps, c'est de l'argent

Près de deux tiers (60 %) des participants déclarent effectuer des heures supplémentaires non rémunérées, en précisant qu'ils travaillent en moyenne presque cinq heures par semaine gratuitement.

Une importante minorité (presque une personne sur huit, soit 12 %) croit travailler plus de 10 heures par semaine gratuitement, et fait inquiétant, ce chiffre atteint 22 % au Royaume-Uni.



La santé mentale, un tabou ?

Plus d'un quart (28 %) des salariés pensent que leur employeur ne s'intéresse pas du tout à leur bien-être psychologique, tandis qu'un sur trois (30 %) serait mal à l'aise de révéler un tel problème au travail. Toutefois, les comportements changent : les 16 - 34 ans sont bien plus à l'aise que leurs aînés pour aborder les problématiques de santé mentale (78 % contre 61 %).



Faire davantage avec moins

Plus de la moitié (56 %) des individus composant la main-d'œuvre européenne sont d'accord pour dire que, s'ils avaient le choix, ils préféreraient travailler quatre jours par semaine, et ce chiffre s'élève à 63 % en Espagne. La plupart des individus pour cette solution (44 %) préféreraient prolonger leur journée de travail pour ne travailler que quatre jours et toucher le même salaire, tandis que plus d'une personne sur dix (13 %) préférerait travailler quatre jours pendant les heures habituelles en gagnant moins.



Le management, pas si facile que ça !

Pour la deuxième année consécutive, un mauvais management serait la principale entrave à la productivité, et le problème semble empirer. Presque un quart (23 %) des participants à l'enquête déclarent qu'un management déficient est ce qui sape essentiellement la productivité, soit quatre points de pourcentage en plus par rapport à l'année dernière. Ce problème concerne surtout les salariés espagnols (31 %), avec une augmentation conséquente de huit points de pourcentage par rapport à l'année dernière.



Une grande avancée en matière d'égalité

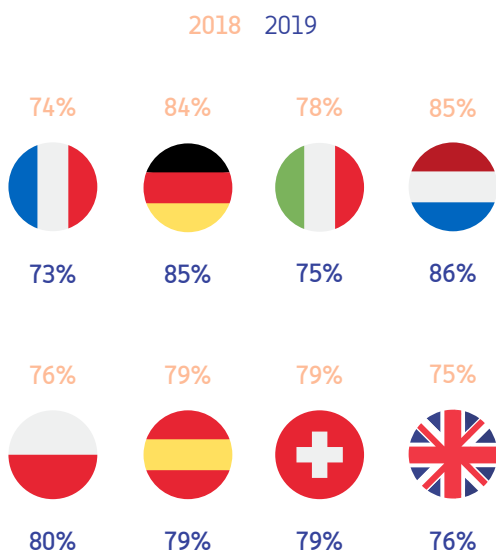
Les rapports faisant état de discrimination sont sur le déclin, avec une baisse de quatre points de pourcentage, pour atteindre 30 % cette année. On observe également une hausse des rapports abordant les inégalités salariales entre hommes et femmes : ils sont passés de 22 % l'an dernier à 27 % cette année. D'autre part, presque deux tiers (60 %) des salariés envisageraient de chercher un autre emploi s'ils découvraient que leur entreprise pratiquait un écart de rémunération entre hommes et femmes, et ce chiffre s'élève à presque trois quarts (72 %) chez les femmes.



Un futur incertain

Comment décririez-vous vos niveaux d'optimisme au cours des cinq prochaines années en entreprise ?

Niveaux d'optimisme



Les salariés restent attentistes

Les niveaux d'optimisme demeurent stables depuis le rapport de l'année dernière, ce qui laisse à penser que les effectifs d'Europe sont dans l'expectative jusqu'à avoir une idée plus claire des conséquences des macro-tendances importantes. Un peu plus de trois quarts des participants européens (79 %) déclarent être « très » ou « plutôt » optimistes en ce qui concerne leurs cinq prochaines années professionnelles (même chiffre qu'en 2018), tandis que la part de ceux qui sont « très » optimistes a augmenté d'un point de pourcentage, pour atteindre 26 %.

La situation est à peu près similaire dans chaque pays, les collaborateurs néerlandais occupant une fois de plus la première place du podium de l'optimisme (86 %), une augmentation annuelle de 1 % et de 2 % depuis 2016. En revanche, à l'autre bout de l'échelle, plus d'un quart (27 %) des salariés français sont pessimistes pour ce qui est de leurs cinq prochaines années professionnelles : ce pourcentage est le plus élevé des pays européens, soit une légère augmentation de 1 % d'une année sur l'autre.



Parés pour le Brexit

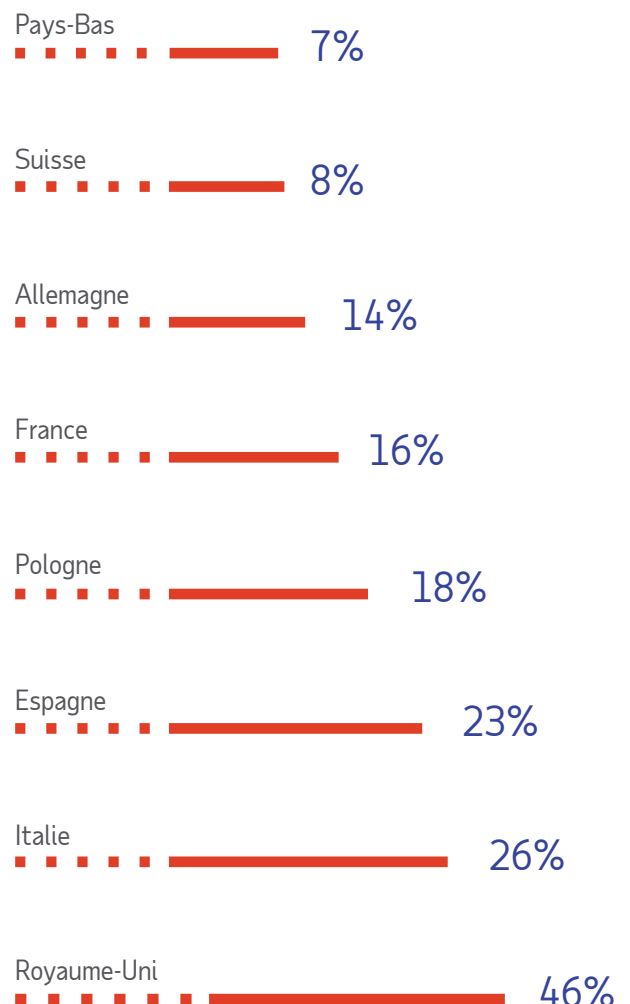
Il s'agit peut-être de la plus grande question politique à l'heure actuelle : la décision du Royaume-Uni de quitter l'Union européenne a fait des remous dans toute l'Europe et a créé une atmosphère emplies d'incertitudes au sein des actifs européens.

Les résultats montrent qu'un cinquième (20 %) des salariés européens craignent que leur emploi subisse les conséquences du Brexit, tandis que 22 % pensent que c'est leur entreprise qui sera touchée. Cependant, ce sont les personnes de la génération Y qui s'inquiètent le plus à propos des changements imminents, avec 29 % s'attendant à ce que leur emploi soit affecté et presque un tiers (31 %) craignant que leur entreprise soit touchée, des chiffres considérablement plus élevés que dans les groupes de personnes plus âgées.

Comme l'on pouvait s'y attendre, le Brexit inquiète le plus les salariés au Royaume-Uni, avec 45 % de participants craignant que leur emploi soit affecté et 48 %, que leur entreprise en subisse les conséquences. Toutefois, malgré ces préoccupations, les Britanniques continuent d'envisager l'avenir avec positivité : leur optimisme augmente d'un point de pourcentage d'une année sur l'autre (de 75 % à 76 %) et le nombre d'individus déclarant être très optimistes a augmenté de six points de pourcentage (27 % contre 21 % en 2017).

Les salariés au Royaume-Uni ne sont cependant pas les seuls à s'inquiéter à propos du Brexit : une part importante des salariés italiens (26 %) et espagnols (23 %) affirment être inquiets pour leur emploi, peut-être en raison des opportunités d'embauche qui leur ont été proposées grâce à la libre circulation au Royaume-Uni. En revanche, les salariés suisses et néerlandais sont les plus sereins face aux conséquences engendrées par les événements à venir (8 % et 7 % respectivement).

Salariés inquiets pour leur emploi après le Brexit.



Un futur incertain

Automatisation

Un autre problème qui se profile à l'horizon est la montée de l'automatisation qui, si l'on en croit les rapports, menace de remplacer des milliers de personnes dans les années à venir. Il semble que les salariés européens soient d'accord sur ce point : plus de la moitié (56 %) pensent que l'automatisation va considérablement modifier le monde du travail au cours des prochaines années, plus que toute autre technologie, notamment l'intelligence artificielle (42 %), l'internet des objets (39 %), la biométrie (35 %) et la blockchain (23 %).

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'envisager que les humains seront remplacés par des robots, la plupart des participants prennent les choses avec philosophie. Tandis que presque un tiers (29 %) pensent que cela se produira à un certain moment, un chiffre en très légère hausse par rapport à l'année dernière (28 %), à peine 15 % pensent que cela aura lieu dans les cinq prochaines années, et seulement 7 %, dans les deux années à venir.

La perspective d'un futur automatisé inquiète surtout les salariés britanniques, et ce, d'assez loin par rapport aux autres pays : 40 % pensent que leur poste sera automatisé à l'avenir et 27 % s'attendent à ce que cela se produise dans les cinq prochaines années. Cela s'explique peut-être par l'importance des emplois liés aux services financiers et à l'informatique au Royaume-Uni, deux secteurs où l'essentiel des participants pense que leur emploi sera automatisé (45 % et 39 %).

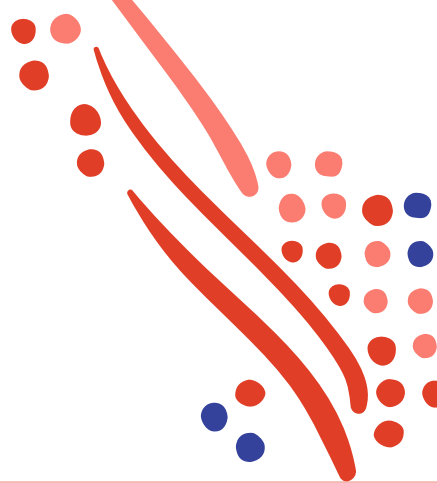
Tout comme pour le Brexit, les plus jeunes salariés sont les plus inquiets face à la menace de l'automatisation : 39 % déclarent que celle-ci menace leur carrière à venir et presque un quart (23 %) pensent qu'un robot les remplacera dans les cinq prochaines années. Toutefois, malgré cette préoccupation, l'optimisme des jeunes semble prévaloir, puisque la génération Y (les 16 – 34 ans) est celle qui démontre le plus d'optimisme face à l'avenir, et ce, parmi toutes les tranches d'âge (82 %).



Un regain de confiance en ses compétences

Malgré les défis épineux qui se profilent à l'horizon, certains signes portent à croire que les collaborateurs européens sont prêts à les relever, avec un bond considérable de la confiance en leurs compétences depuis l'année dernière. Cette année, presque neuf participants sur dix (89 %) déclarent posséder les compétences nécessaires pour réussir leur carrière, une hausse de six points par rapport à l'année dernière. D'autre part, deux participants sur cinq (40 %) déclarent être certains de posséder les compétences nécessaires pour réussir, une hausse de cinq points de pourcentage par rapport à 2018.

Les salariés espagnols sont ceux qui ont le plus confiance en leurs compétences (93 %), tandis que les Polonais pensent être les derniers en mesure d'affronter l'avenir (86 %), malgré un bond énorme d'une année sur l'autre (79 %, au départ). Fait également étonnant, la tranche de population la plus optimiste (les 16 – 24 ans) est aussi la seule tranche d'âge à avoir moins confiance en ses compétences, où l'on observe donc une baisse d'un point de pourcentage, de 86 % à 85 %. Par contre, la tranche d'âge des plus 45 ans est celle qui enregistre la plus grande augmentation de confiance en les compétences, soit une hausse de huit points de pourcentage par rapport à 2018.



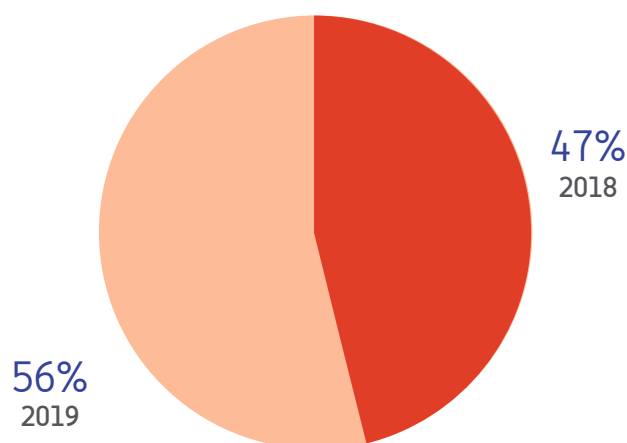
L'impact du RGPD

Après une grande préparation et maints débats, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en vigueur en mai 2018 ; il contraint les entreprises à protéger les données de leurs collaborateurs et clients et à respecter la confidentialité des données de chacun.

Quelques mois plus tard, les réglementations semblent avoir eu un impact positif sur la confiance des salariés : plus de la moitié des participants (56 %) sont certains que leurs données sont conservées de manière responsable et sûre par leur employeur, une augmentation de huit points par rapport à l'année dernière.

Cependant, plus d'un quart (26 %) pensent que ce n'est toujours pas le cas, un chiffre qui s'élève à plus d'un tiers (34 %) des salariés français, ce qui porte à croire que de nombreuses entreprises ont encore du pain sur la planche dans ce domaine. Ce qui inquiète en premier lieu les salariés, c'est de n'avoir aucun contrôle sur les données conservées (11 %) ; en second lieu, la vulnérabilité des systèmes de leur entreprise face à une cyberattaque ou une violation de données (10 %). D'autre part, 7 % craignent qu'une trop grande quantité de données soit conservée sans leur consentement.

Êtes-vous sûr que vos données personnelles sont conservées en toute sécurité et de manière responsable par votre entreprise ?



De nouvelles méthodes de travail

L'attrait pour le travail indépendant a-t-il augmenté ?

Ces dernières années, les salariés ont évité les « emplois à vie » et la plage 9 h – 17 h, car le travail en freelance, le statut d'indépendant et les « carrières en portefeuille » ont fait leur apparition. Cependant, il semble que le charme de ces méthodes de travail alternatives commence à s'estomper, puisque la tendance continue de s'inverser, vers des parcours de carrière plus classiques.

Le nombre de salariés qui envisagent activement d'exercer en télétravail ou de se mettre à leur compte a atteint 15 % dans l'étude de cette année, une baisse de cinq points de pourcentage par rapport à 2018 (20 %) et de 11 points de pourcentage par rapport à 2017 (26 %). En outre, le nombre d'individus qui envisageraient de devenir indépendants a chuté de six points de pourcentage depuis l'année dernière, pour atteindre 34 %. Le nombre de personnes qui déclarent ne pas être du tout intéressées par le statut d'indépendant ou le travail en freelance augmente également de façon constante. En 2017, seulement 32 % des participants n'étaient pas intéressés par le statut d'indépendant, un chiffre qui a augmenté de huit points de pourcentage en 2018 (40 %) et qui atteint désormais 47 % en 2019.



Le travail indépendant attire plus dans certains pays que d'autres : au Royaume-Uni, les salariés sont les plus enclins à envisager d'exercer en freelance ou de se mettre à leur compte (21 %), une légère augmentation par rapport à 2017, suivis de près par la Pologne (20 %) et l'Italie (18 %). Cependant, la part de salariés italiens qui envisagent activement cette solution a chuté considérablement entre 2017 et 2018, passant de 26 % à 18 %.

Curieusement, ce détournement du travail indépendant a coïncidé également avec une hausse (quoique légère) des « emplois à vie » : un peu plus d'un quart (27 %) des participants pensent qu'ils poursuivront toute leur carrière dans leur entreprise actuelle, une augmentation de deux points de pourcentage par rapport à l'année dernière. En moyenne, les collaborateurs pensent qu'ils resteront travailler pour leur employeur actuel pour seulement quatre ans et demi maximum, une légère augmentation par rapport à 2018.



Lucas van Wees, président de l'association européenne de gestion des ressources humaines (European Association for People Management), a déclaré :

«Le déclin du travail indépendant est peut-être lié au renforcement des économies, celui-ci créant des opportunités d'emploi régulier. Les accords collectifs pour les retraites ou les prévoyances ne sont pas encore bien réglementées pour les travailleurs indépendants, bien qu'une pression croissante se fasse ressentir et que des débats aient lieu pour changer les choses.»

Implantée en Allemagne, l'association européenne de gestion des ressources humaines regroupe 32 associations nationales des RH et compte parmi ses membres 250 000 professionnels des Ressources Humaines.

De nouvelles méthodes de travail

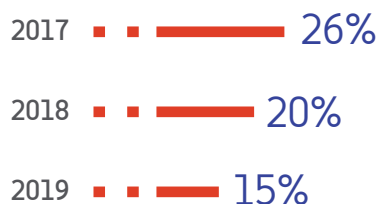
Faire davantage avec moins

Les entreprises européennes continuent d'expérimenter de nouvelles méthodes de travail, et de nombreux rapports médiatiques déclarent qu'une semaine de travail de quatre jours peut révolutionner la productivité, être bénéfique pour l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés et réduire le stress. Par exemple, après avoir essayé la semaine de quatre jours pendant six semaines, une entreprise britannique a déclaré pouvoir abattre autant de travail en moins de temps et a même observé des signes de croissance de son activité.

De plus, il semble que les salariés européens soient d'accord avec cette évaluation : plus de la moitié (56 %) déclarent que s'ils avaient le choix, ils préféreraient travailler seulement quatre jours par semaine. Cependant, l'on constate un écart pour ce qui est de l'impact que cela aurait sur leur nombre d'heures total et leurs niveaux de rémunération : plus de trois quarts (78 %) affirment qu'ils préféreraient travailler plus pendant quatre jours pour gagner le même salaire, tandis que 22 % préféreraient travailler pendant les heures habituelles, quitte à gagner moins.

Les salariés espagnols sont les plus enchantés par cette idée : presque deux tiers (63 %) déclarent préférer cette façon de travailler, contre à peine 38 % en Pologne. La France rejoint l'Espagne parmi les pays les plus susceptibles de choisir une semaine de quatre jours pour toucher le même salaire et prolonger la journée de travail (50 %). Et tandis que travailler sur une semaine de quatre jours en gagnant moins n'est pas au goût de toutes les nations, c'est au Royaume-Uni que les salariés sont les plus nombreux à avoir choisi cette solution (16 %). D'autre part, les Polonais sont les plus satisfaits du statu quo : 62 % affirment être heureux de continuer à travailler pendant les heures habituelles.

Pourcentage des salariés envisageant activement de se mettre à leur compte ou d'exercer en freelance pendant leur carrière :





56%

préféreraient travailler
seulement quatre
jours par semaine

78%

préféreraient faire plus
d'heures sur quatre
jours pour gagner le
même salaire

22%

préféreraient travailler
pendant les heures
habituelles en touchant
un salaire global moins
élevé

Parmi les différentes tranches d'âge, les individus étant en milieu de carrière sont les plus fervents supporters de cette idée. Parmi les salariés âgés de 25 à 44 ans, 59 % déclarent préférer travailler quatre jours par semaine, peut-être en raison de la difficulté à trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Une fois de plus, nombreuses sont les personnes intéressées par une semaine de travail de quatre jours qui seraient prêtes à faire plus d'heures pour maintenir leur niveau de rémunération (78 %). Cependant, les personnes désireuses d'avoir plus de temps globalement sont celles de la génération Y, qui sont les plus susceptibles de choisir cette solution : 15 % des salariés âgés de 16 à 34 ans affirment qu'ils préféreraient travailler pendant quatre jours, quitte à gagner moins.

Du temps bien utilisé

Le temps, c'est de l'argent

Ils opteraient peut-être pour une semaine de travail de quatre jours, mais de nombreux salariés européens semblent rencontrer le problème inverse : 60 % des participants déclarent faire régulièrement des heures supplémentaires non rémunérées. En moyenne en Europe, les collaborateurs estiment travailler presque cinq heures (4 h 47 m) par semaine gratuitement, tandis que presque une personne sur huit (12 %) affirme faire plus de 10 heures supplémentaires par semaine, qu'il s'agisse d'empiéter sur la pause-déjeuner, de rester tard dans la soirée ou de travailler le week-end.

Ce problème est le plus répandu en Allemagne (71 %), en Espagne (67 %) et au Royaume-Uni (66 %) et le moins rencontré en Pologne (43 %). À l'autre extrémité de l'échelle, presque un quart (22 %) des salariés au Royaume-Uni estiment faire au moins 10 heures supplémentaires gratuitement, soit plus de la moitié qu'en Suisse (8 %), qu'en Pologne (9 %), qu'aux Pays-Bas (10 %), qu'en Allemagne (11 %) et qu'en Espagne (11 %). Le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées augmente considérablement au sein de la tranche d'âge la plus jeune : 17 % des 16 – 24 ans en Europe affirment faire plus de dix heures par semaine gratuitement.

Un mauvais management : un problème de plus en plus répandu

Travailler plus longtemps ne rime pas forcément avec renforcement de la productivité, et sachant que la croissance de cette dernière a été faible ou nulle ces dernières années en Europe, les résultats suggèrent que toutes ces heures supplémentaires n'ont pas l'effet escompté. Alors, qu'est-ce qui freine la productivité des salariés européens ?

Pour la deuxième année consécutive, un mauvais management serait le principal obstacle à la productivité. De manière inquiétante, ce problème se répand de plus en plus : pour presque un quart (23 %) des participants, un management défectueux est la principale entrave à la productivité, un chiffre en hausse depuis l'an dernier (19 %). Cela le place bien au-dessus des autres problèmes, comme l'inefficacité des systèmes et processus (18 %) et le manque de personnel de soutien (18 %).

Les salariés espagnols sont sans doute ceux qui subissent le plus un management en défaut (31 %), une augmentation conséquente de huit points de pourcentage par rapport à l'année dernière (23 %). Il en est de même en Italie (27 %, contre 22 % l'an dernier), en Pologne (27 %, contre 25 %) et l'Allemagne (24 %, contre 19 %). D'un autre côté, les individus faisant partie de l'industrie manufacturière et des services publics sont les plus susceptibles de faire face à ce défi (30 %).

4 h 47 min

En moyenne,
le nombre d'heures
supplémentaires que
les salariés européens
estiment faire
gratuitement.



3 Principales entraves à la productivité



Management défectueux



Systemes et processus inefficaces



Manque de personnel de soutien

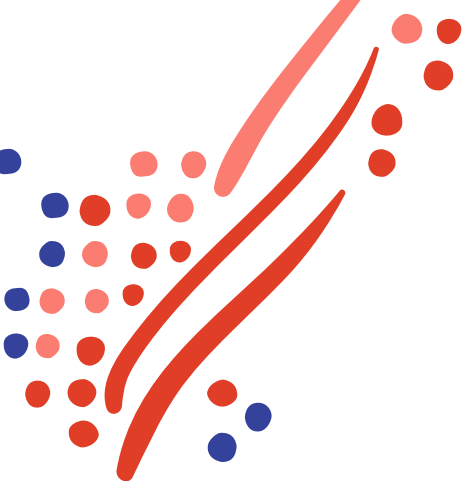
Un autre problème émergent est le manque de personnel : 18 % des participants déclarent que leur productivité en a pris un coup en raison du nombre insuffisant d'employés de soutien, une hausse de 14 % depuis l'année dernière. Il s'agit d'un problème particulier en Allemagne (24 %) et en Espagne (23 %) ainsi que dans les secteurs de la santé (24 %) et du retail (21 %).

Contre toute attente, à l'ère des réseaux sociaux et de l'économie de l'attention, les téléphones personnels représentent un problème de productivité mineur pour la majorité des répondants (4 %). Toutefois, les distractions liées aux téléphones augmentent considérablement parmi les jeunes salariés : un sur dix (10 %) parmi les 16 – 24 ans affirme qu'il s'agit d'une des principales entraves à sa productivité au travail.

Voici la liste complète des entraves à la productivité des salariés en Europe :

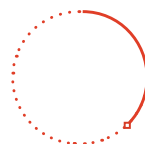
Principales entraves à la productivité en 2019

- Mauvais management ■ ■ 23 %
- Systemes et processus inefficaces ■ ■ 18 %
- Manque de personnel de soutien ■ ■ 18 %
- Technologies lentes et inefficaces ■ ■ 16 %
- Réunions trop nombreuses ■ ■ 11 %
- Trop de stress ■ ■ 11 %
- Distractions entre collègues ■ ■ 10 %
- Manque de flexibilité des lieux/horaires ■ ■ 10 %
- Trop d'e-mails internes ■ ■ 9 %
- Trop d'appels téléphoniques professionnels ■ ■ 8 %
- Trop d'e-mails externes ■ ■ 7 %
- Réseaux sociaux ■ ■ 5 %
- Pas d'engagement au travail ■ ■ 5 %
- Distractions liées au téléphone personnel ■ ■ 4 %
- Pénuries de compétences ■ ■ 3 %
- Je ne possède pas les compétences adéquates ■ ■ 3 %

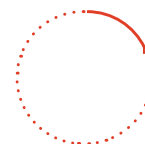


Si vous n'étiez pas payé correctement, vous en apercevriez-vous ?

Non.



34%
16 - 24 ans



28%
25 - 34 ans



27%
35 - 44 ans



24%
45 - 54 ans

Des fiches de paie... à corriger

En Europe, la paie des salariés est-elle correcte ? Des millions de salariés européens recevraient peut-être une paie erronée sans le savoir. Presque un quart (24 %) des participants déclarent qu'ils ne s'en apercevraient pas si leur paie n'était pas correcte ; ce chiffre s'élève à 28 % des actifs au Royaume-Uni et à 30 % en France.

La loi oblige les employeurs à fournir une fiche de paie à tous les salariés (chaque fois que ces derniers reçoivent une paie) qui détaille le salaire et les retenues après impôt pour la période concernée. C'est tout particulièrement important pour les salariés dont la rémunération varie en fonction de la performance ou des heures supplémentaires.



19%
Plus de 55 ans

Cependant, souvent, il semble que ces documents ne remplissent pas leur rôle correctement : 14 % des salariés admettent ne pas vérifier leur fiche de paie et un sur dix (10 %) affirme ne pas la comprendre entièrement.

Ce problème est encore plus répandu dans la tranche d'âge des 16 - 34 ans : un tiers des salariés (34 %) déclarent qu'ils ne le remarqueraient pas s'ils n'étaient pas payés correctement, contre seulement 19 % des plus de 55 ans. Environ un individu sur six parmi les 16 - 34 ans (16 %) déclare ne pas comprendre entièrement son bulletin de paie, tandis que 18 % disent ne pas prendre la peine de le consulter.

Santé mentale et stress au travail

La santé mentale : parlons-en

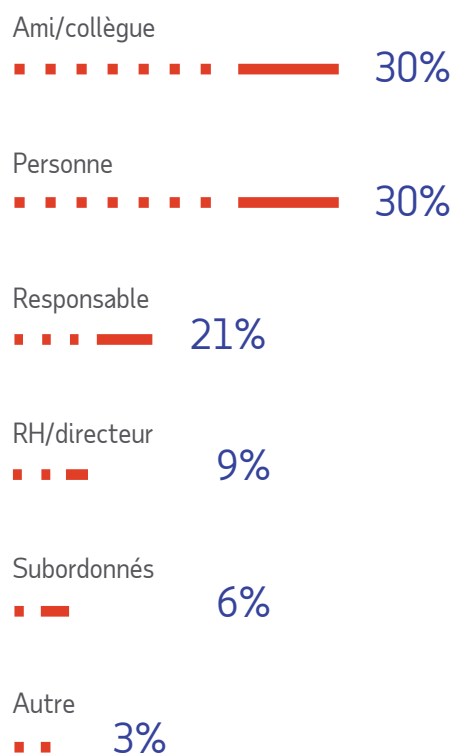
Même si ces dernières années la conscience générale envers les problèmes de santé mentale a augmenté, les résultats portent à croire que ce n'est pas toujours l'image que donnent les entreprises en Europe. Plus d'un quart (28 %) des collaborateurs pensent que leur employeur ne s'intéresse pas du tout à leur bien-être psychologique et 38 % pensent que leur intérêt n'est que superficiel.

Ces comportements se reflètent également dans la facilité avec laquelle les salariés feraient part d'un problème de santé mentale au travail, un sur trois (30 %) déclarant ne pas se sentir à l'aise pour le faire. Parmi les moins réticents, 43 % pourraient en discuter avec des amis proches ou collègues, tandis qu'un tiers (30 %) en parleraient à leur manager. À peine 13 % oseraient en parler aux Ressources Humaines.

On observe des écarts considérables au niveau de chaque pays quand il s'agit de la santé mentale au travail : presque la moitié (45 %) des Polonais déclarent que leur employeur ne s'intéresse pas du tout à leur santé mentale et presque autant affirment qu'ils n'oseraient pas faire part du problème à quelqu'un. À l'autre bout de l'échelle, en Suisse et en Allemagne, seulement 16 % des salariés déclarent que leur employeur ne se soucie pas de leur santé mentale et en Allemagne, 80 % des salariés oseraient discuter sans tabou de leurs problèmes personnels au travail.

Cependant, certains signes montrent que les comportements changent : en Europe, les 16 – 34 ans sont bien plus à l'aise que leurs aînés pour discuter de problèmes de santé mentale. Plus de trois quarts de cette tranche de population (78 %) affirment qu'ils se confieraient à propos d'un problème rencontré au travail, contre seulement 61 % des plus de 55 ans.

Avec qui au travail pourriez-vous discuter sans tabou d'un problème de santé mentale ?



Santé mentale et stress au travail

Le niveau de stress reste élevé

D'un autre côté, en Europe, les salariés demeurent plus stressés que jamais, avec plus d'un répondant sur six (17 %) subissant un stress quotidien au travail. Avec une baisse d'un point de pourcentage par rapport à 2017, le niveau de stress redescend à celui observé en 2016. Cependant, tout comme en 2017, seulement un salarié sur huit (12 %) en Europe dit ne jamais avoir subi de stress, une baisse de plus d'un quart (27 %) par rapport à 2016.

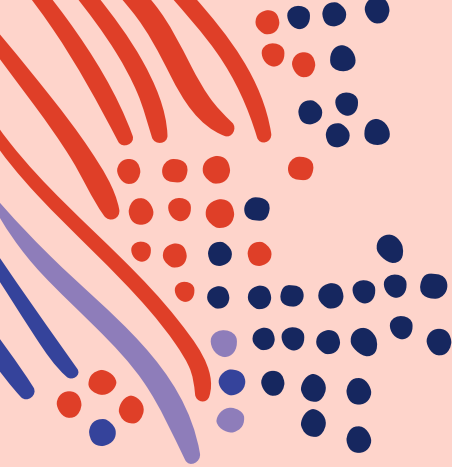
Le même phénomène peut s'observer dans chaque pays, les Polonais demeurant les plus susceptibles de subir un stress quotidien au travail (25 %), bien que ce chiffre ait diminué très légèrement par rapport à 2017 (27 %). De même, les Néerlandais sont les premiers à déclarer ne jamais subir de stress (22 %), un chiffre bien plus élevé qu'en Allemagne, où seulement 4 % déclarent un tel niveau de quiétude au travail.

Les secteurs engendrant le plus de stress sont le commerce, les médias et le marketing, le retail, la restauration et les loisirs ainsi que les services financiers, où un collaborateur sur cinq (21 %, 20 %, 20 %) subit un stress quotidien, soit quatre points de pourcentage de plus que la moyenne.



Mental Health Europe, principale association européenne engagée dans la promotion d'une santé mentale positive au travail, déclare :

«Les stigmates liés au stress et à la santé mentale au travail demeurent une réalité en Europe. Un stress persistant peut provoquer un épuisement physique et mental, diminuer l'attrait des employés pour leur emploi, nuire à leurs performances, à la productivité et à la santé de l'entreprise. Quel que soit le secteur, les coûts associés à une mauvaise santé mentale au travail sont énormes. Investir dans la promotion et la prévention de la santé mentale au travail a des conséquences positives à court et long terme pour les salariés, les employeurs et la société.»



Stress quotidien subi par secteur

15% Architecture, ingénierie et construction Arts et culture	16% Manufacture et services publics IT et télécommunications
17% Enseignement Autre	18% Voyages et transport
19% Santé	20% Retail, restauration et loisirs Services financiers

21% Vente, médias et marketing

Pour l'organisation Mental Health Europe (Santé mentale Europe), la promotion de la santé mentale positive au travail peut être établie en commençant par :

- Développer une culture d'ouverture d'esprit où la santé mentale devient un sujet de conversation
- Créer un engagement organisationnel envers la santé mentale au niveau du comité directeur et défendre la santé mentale positive
- Mesurer la santé mentale des salariés et faire des signalements à la direction générale
- Former les employeurs, les managers de proximité et les employés sur la santé mentale
- Envisager des ajustements et adaptations pour les salariés souffrant de problèmes de santé mentale graves ou à long terme.

Inégalité dans l'entreprise

La discrimination sur le déclin

Ces 12 derniers mois, de nombreux scandales très médiatisés ont placé la discrimination et le harcèlement au travail sur le devant de la scène, et les résultats montrent que les employeurs et les collaborateurs prennent des mesures. Même si la discrimination est loin d'être éradiquée, il est encourageant de constater une légère baisse du nombre d'individus indiquant avoir souffert de discrimination au travail, soit quatre points de pourcentage en moins, pour atteindre 30 % cette année.



L'âge est une fois de plus le motif de discrimination le plus répandu au sein de la population générale (9 %), suivi de près par le genre (7 %). Cependant, parmi les participantes à cette étude, le genre est le principal motif de discrimination, avec une femme sur dix (10 %) déclarant en avoir souffert, contre seulement 3 % des hommes.

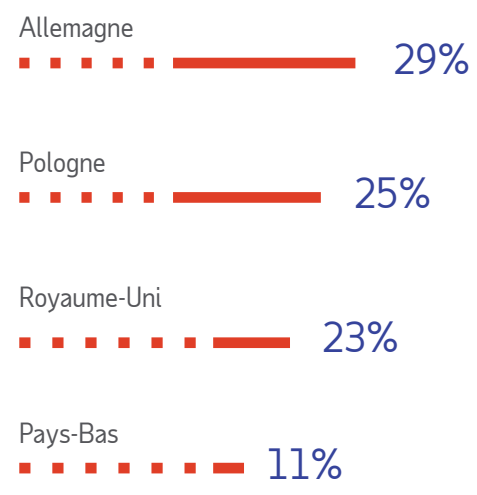
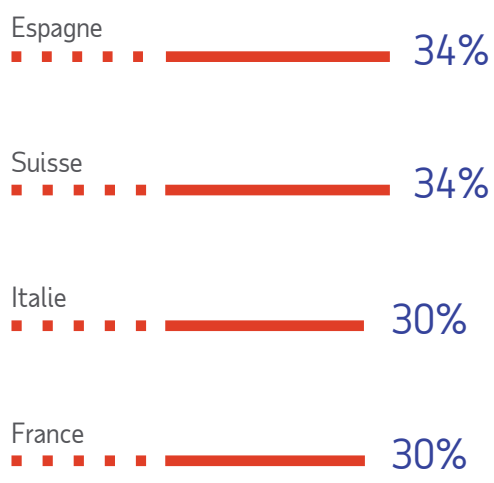
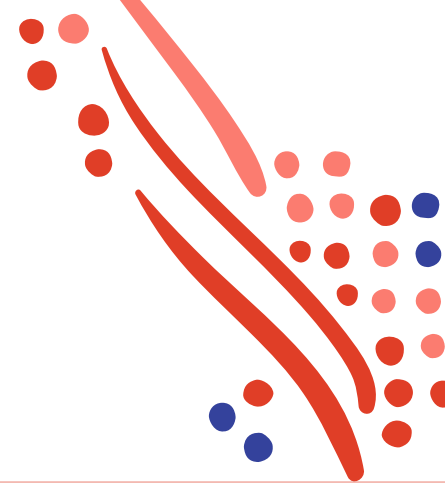
Les signalements faisant état de discrimination sont les plus nombreux au Royaume-Uni, où plus d'un tiers (38 %) des participants déclarent en avoir été la cible, contre seulement un cinquième (18 %) des salariés aux Pays-Bas. Si l'on entre dans les détails, la discrimination liée à l'âge est celle qui prévaut en France (12 %), tandis que la discrimination liée au sexe est la plus répandue au Royaume-Uni (9 %).

Curieusement, les plus jeunes collaborateurs ont davantage tendance à signaler avoir subi une discrimination sexuelle, peut-être en raison d'une meilleure sensibilisation et d'un changement d'attitude vis-à-vis des éléments constituant une discrimination. Un individu sur dix (10 %) des moins de 35 ans déclare avoir souffert de discrimination, contre seulement 4 % des plus de 45 ans.

«Les plus jeunes collaborateurs ont davantage tendance à signaler avoir subi une discrimination sexuelle, peut-être en raison d'une meilleure sensibilisation et d'un changement d'attitude vis-à-vis des éléments constituant une discrimination.»

Rapport de 2018 sur l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'UE – <https://www.eubusiness.com/topics/social/equality-18>

30%
des personnes interrogées ont déclaré avoir souffert de discrimination au travail



Un soutien croissant pour le signalement de l'écart de rémunération entre hommes et femmes

L'inégalité en matière de rémunération a également été sous les projecteurs ces 12 derniers mois, certains exemples très médiatisés montrant qu'il s'agit encore d'un grave problème sur tout le continent. Des recherches récentes révèlent que les femmes sont encore payées en moyenne 16 % de moins que les hommes en Europe et certains pays, notamment le Royaume-Uni et la France, ont introduit un système pour signaler les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans le but de résoudre ce problème.

Les recherches révèlent que de plus en plus de personnes soutiennent cette approche : plus d'un salarié sur quatre (27 %) pense que ce système de signalement est nécessaire au sein de son entreprise, soit une hausse de cinq points de pourcentage depuis l'année dernière. Les Espagnols et Suisses sont les premiers à juger nécessaire la mise en place de ce système (34 %), contre seulement 11 % des Néerlandais, bien que ces derniers aient perdu 16 places dans le classement de 2017 sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde (World Economic Forum).

D'autre part, les salariés des services financiers sont les plus fervents supporters de ce système, tous secteurs confondus (32 %).

Le soutien de l'égalité de rémunération réside peut-être dans le fait que presque deux tiers (60 %) des salariés envisageraient de chercher un autre emploi s'ils découvraient que leur entreprise pratiquait un écart de rémunération entre hommes et femmes, et ce chiffre s'élève à presque trois quarts (72 %) chez les femmes. Les salariés italiens sont les premiers à envisager de changer d'employeur s'ils découvraient l'existence d'un écart de rémunération injuste au sein de leur entreprise (73 %), tandis que les Français sont les derniers à envisager cette solution (54 %).

La génération Y semble être plus sensible dans ce domaine : un tiers (31 %) des individus pensent que le signalement de l'écart de rémunération entre hommes et femmes est nécessaire au sein de leur entreprise et trois quarts (75 %) déclarent qu'ils envisageraient de quitter leur employeur s'ils découvraient que ce dernier pratique une rémunération inégalitaire.

Un pays, une problématique



Le népotisme en entreprise encore répandu en Espagne et en Italie

Les relations sont primordiales en Espagne et en Italie, les collaborateurs estimant que plus d'un tiers d'entre eux (37 % et 39 % respectivement) sont embauchés grâce à leurs contacts personnels plutôt que sur la base de leur profil professionnel.

C'est peut-être pour cette raison qu'environ deux cinquièmes des salariés italiens et espagnols se sentent également surqualifiés pour leur poste actuel (42 % en Italie, 40 % en Espagne) ; les Italiens sont plus nombreux à penser qu'ils devraient être payés plus (21 %) et les participants espagnols pensent qu'ils devraient occuper un poste supérieur (17 %).



La Grande-Bretagne est-elle prête pour le Brexit ?

Le Brexit touchant tous les secteurs de la société, du statut des salariés européens aux relations commerciales, une vague d'incertitudes a traversé l'Europe dernièrement. Et à l'heure de cette étude en octobre 2018, seulement un salarié sur sept au Royaume-Uni (14 %) indique que son entreprise a clairement énoncé les changements à venir. En revanche, un quart déclare qu'aucun plan ne leur a été communiqué, tandis qu'un sur cinq (19 %) affirme que son employeur n'est toujours pas certain des conséquences que le Brexit aura pour l'entreprise.

Les entreprises de services financiers s'avèrent être les plus organisées : un quart des collaborateurs de ce secteur (22 %) affirment que le plan pour le Brexit leur a été communiqué, contre seulement 5 % des actifs dans le secteur des arts et de la culture.



Les Polonais pensent à court terme

Les contrats à court terme sont répandus en Pologne et concernent un tiers des participants (34 %) ; ce chiffre passe à 54 % dans le secteur des arts et de la culture et à 43 % dans la vente, les médias et le marketing. Toutefois, alors que ces contrats offrent aux employeurs davantage de flexibilité, ils ont des inconvénients pour les salariés.

Plus d'un quart (26 %) des individus ayant signé un contrat à court terme déclarent que ce type de contrat affecte leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle ; pour un quart, il affecte leur aptitude à prétendre à un prêt bancaire ; 22 % affirment qu'ils ont du mal à prétendre à des avantages sociaux et pour 19 %, ces contrats sont à l'origine de problèmes de trésorerie.

En outre, la plupart des salariés polonais (71 %) disent être parfois démotivés au travail ; l'on retrouve donc les facteurs les plus fréquemment à l'origine de cette démotivation, comme un salaire bas (35 %), un manque de reconnaissance de la part de la direction (25 %) et un manque de leadership (19 %).



Attitude des Français et Suisses face aux personnes exerçant en indépendant

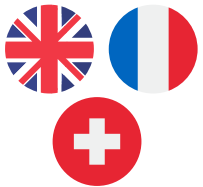
Tandis que la tendance du travailleur en freelance semble commencer à s'inverser, de nombreux employés permanents européens ont encore rencontré beaucoup de salariés transitoires ces dernières années.

Les résultats montrent que la plupart n'ont aucun problème avec leurs pairs itinérants : presque deux tiers (61 %) des salariés suisses et la moitié (46 %) des salariés français considèrent leurs collègues exerçant en freelance ou en indépendant comme n'importe quel autre collègue.

Cependant, il existe un certain trouble : 10 % des salariés suisses et français font moins confiance aux freelances et sous-traitants qu'en leurs collègues présents dans l'entreprise depuis plus longtemps.



Un pays, une problématique



Les ambitions mondiales au Royaume-Uni, en Suisse et en France

Les salariés européens ont la possibilité, enviable, de travailler librement dans n'importe quel autre pays de l'UE ; mais combien sont-ils à vraiment rêver de travailler à l'étranger ?

D'après les résultats de l'étude, la plupart prévoient de ne pas bouger, en particulier en France, où 53 % déclarent qu'ils ne seront jamais attirés par l'idée d'étendre leurs compétences à l'international.

D'autre part, l'on fait preuve d'un peu plus d'ouverture d'esprit en Suisse et au Royaume-Uni, où seulement 38 % et 30 % des salariés respectivement affirment qu'ils n'envisageraient jamais cette possibilité.

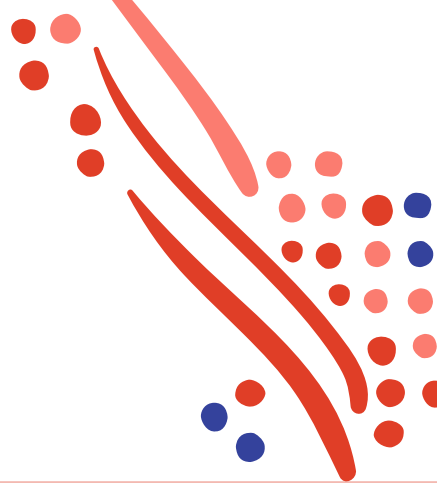
Au Royaume-Uni, un salarié sur dix (11 %) révèle avoir le projet de bouger, contre seulement 5 % en France et en Suisse.



Une nouvelle ère en Allemagne et aux Pays-Bas

Dans un monde qui évolue rapidement, l'Allemagne se voit contrainte de changer fréquemment les exigences des postes : presque deux tiers (62 %) des salariés affirment que leurs responsabilités changent souvent. Le problème existe également dans une moindre mesure aux Pays-Bas, où un peu plus d'un tiers (37 %) des salariés révèlent que leur poste implique des changements fréquents.





«Cependant, de façon intéressante, les salariés britanniques sont deux fois plus nombreux que leurs homologues européens à envisager activement de déménager à l'étranger au cours des années à venir, peut-être en raison des changements qui approchent avec le Brexit.»

Par contre, environ la moitié des salariés allemands et néerlandais acceptent ces changements sans sourciller : 54 % des individus concernés dans les deux pays disent arriver à suivre le rythme sans difficulté. Cependant, pour les 46 % restants, l'évolution constante des attentes constitue un véritable défi.

Aux Pays-Bas et en Allemagne, une autre zone d'incertitude est la perspective de la relève de l'âge du départ à la retraite. C'est un sujet qui préoccupe plus de huit salariés sur dix (81 %) en Allemagne et trois quarts (75 %) aux Pays-Bas : presque un quart (24 %) et un cinquième respectivement (22 %) affirment que cela les inquiète très souvent.

Quelles conséquences pour les Ressources Humaines ?

The Workforce View in Europe 2019 dépeint une force de travail qui, malgré les nombreux défis à relever, fait ressortir de nombreux points positifs. Les salariés sont plus engagés envers leurs rôles actuels et l'on constate une hausse du nombre d'entre eux qui affirment vouloir passer le reste de leur vie professionnelle dans leur entreprise. L'étude montre également que leur perspective est rehaussée par un regain de confiance en leurs compétences et par des entreprises de plus en plus fluides, flexibles et ouvertes à la diversité. Dans l'ensemble, il semble que les salariés s'habituent de plus en plus à un monde qui évolue et retombent sur leurs pieds parmi les nouvelles tendances qui façonnent le monde du travail.

Mais cela ne veut pas dire que tout est rose, et les employeurs ont du pain sur la planche pour promouvoir la santé mentale dans l'entreprise. Les militants très médiatisés qui prônent plus d'ouverture et de soutien ont quelque part fait mieux connaître les problèmes évoqués, mais c'est dans les plus hautes sphères du monde des affaires que les comportements doivent changer. Il incombe aux dirigeants, managers et professionnels de la fonction RH de trouver des solutions pour s'attaquer aux stigmates liés à la santé mentale et de promouvoir le dialogue autour de ces problèmes.

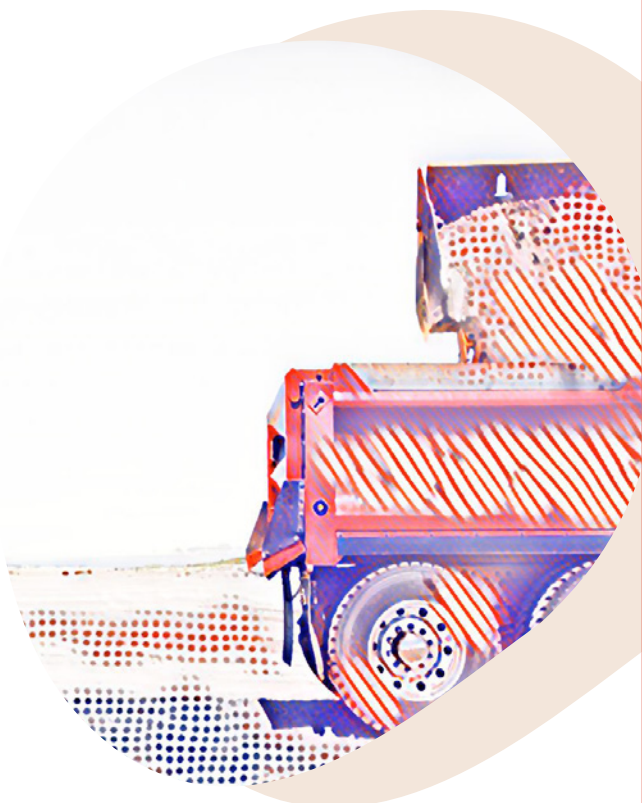


Parmi les principaux problèmes, celui d'un mauvais management continue de ressurgir. Pour la deuxième année consécutive, ce management déficient est la source de préoccupations et la principale entrave à la productivité. La productivité étant une mesure si importante du potentiel et de la réussite d'une entreprise, les employeurs doivent investir dans le recrutement et la formation de managers qui deviendront de véritables atouts au sein de leurs équipes, en vue de faciliter la productivité et non de l'entraver. Cela peut faire toute la différence et constituer un véritable tournant.

Un problème lié est celui des heures supplémentaires non rémunérées, où des salariés feraient un nombre inquiétant d'heures supplémentaires gratuitement chaque semaine et où bon nombre ne comprendraient pas leurs fiches de paie finales. Tandis que prolonger la journée de travail pourrait largement profiter aux entreprises à court terme, cela aura sans doute des conséquences sur les degrés de motivation, d'engagement, de productivité et de maintien en fonction du personnel. L'exactitude de la compensation pour les heures travaillées est critique pour motiver les collaborateurs, et les équipes RH devraient disposer de systèmes et processus permettant de garantir une rémunération exacte au sein de leur entreprise.

D'autre part, le débat se poursuit autour de la manière de gérer vie privée et vie professionnelle de façon optimale, et de nouvelles idées font leur apparition. Tandis que le travail en freelance et le statut d'indépendant sont sur le déclin, la semaine de travail de quatre jours attire rapidement de plus en plus d'individus. Ce ne sera peut-être pas la meilleure solution pour toutes les entreprises, mais elle est à prendre en compte, au vu de la demande croissante des actifs pour plus flexibilité. Et avec un si grand nombre de salariés qui affirment faire régulièrement des heures supplémentaires gratuitement, il semble que les entreprises doivent pour l'essentiel réfléchir à la mise en place de nouvelles structures qui garantiront la satisfaction, l'engagement et la productivité des collaborateurs. En définitive, les responsables RH doivent adopter une réflexion nouvelle s'ils veulent être certains d'attirer et de conserver les talents.

Les responsables RH et les chefs d'entreprise ont donc de quoi réfléchir au vu des nombreux changements se profilant à l'horizon. Avec une force de travail optimiste et progressiste, les possibilités sont infinies. La clé est de continuer d'écouter, d'innover et de former l'entreprise sur les besoins et demandes des salariés. En faisant cela, les dirigeants pourront pérenniser leurs entreprises.



À propos d'ADP (NASDAQ-ADP)

Concevoir de meilleurs modes de travail grâce à des solutions à la pointe de la technologie, des services haut de gamme et des expériences uniques qui permettent aux collaborateurs d'atteindre pleinement leur potentiel. Ressources Humaines, gestion des talents, rémunération globale, paie et conformité, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs. Pour en savoir plus rendez-vous sur www.fr.adp.com.

Pour en savoir plus sur l'étude The Workforce View in Europe 2019, rendez-vous sur www.fr.adp.com/workforceview.