



BAROMÈTRE 2016 EDENRED - IPSOS

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES SALARIÉS



Baromètre Edenred-Ipsos 2016

Comprendre et améliorer le bien-être au travail

Avril 2016

GAME CHANGERS



Edenred

ENSEIGNEMENTS

Le bien-être au travail est **un enjeu croissant pour les entreprises** de plus en plus confrontées à un environnement économique imprévisible et, dans cette perspective, beaucoup d'entreprises deviennent dépendantes de la volonté de leurs salariés à « aller au-delà » pour contribuer à la réussite de leur entreprise.

Encourager le bien-être au travail en **implémentant des politiques actives** dans ce domaine **impacte positivement l'engagement des salariés** et, in fine, la performance durable des entreprises.

Dans notre récente recherche, un peu plus de **7 employés sur 10 se disent satisfaits quant à leur bien-être au travail**.

Cependant, cette proportion varie d'un pays à l'autre, selon les contextes économiques, les marchés de l'emploi, les attentes des employés et les différences culturelles.

Les meilleurs scores du **bien-être au travail** à travers les pays sont propulsés par des résultats élevés au niveau de la dimension « émotion » (plaisir à venir travailler, travail intéressant, environnement de travail stimulant, confiance dans l'avenir professionnel).

Au sein des économies « matures », il y a de réelles attentes pour les dimensions « émotion » et « attention ».

La mise en œuvre d'une politique active dans le management des compétences (renouvellement et transmission) est une nécessité pour éviter un faible score de bien-être au travail. Mais globalement, la gestion des « fins de carrière » et le développement de la culture numérique sont les deux catalyseurs du bien-être = **comment faire une transition fluide de l'économie du 20^{ème} siècle vers l'économie du 21^{ème} siècle ?**

LE BAROMÈTRE EDENRED-IPSOS 2016 :

FOCUS SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DANS LES 15 PAYS

+ 14,000 salariés

interrogés par courant jan
janvier 2016...

- ...dans **15 pays** à travers
les plus grandes économies
du monde



Enquête en ligne administrée en janvier 2016 par Ipsos

*Classement selon le taux de croissance global du PIB

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : ULTIME MOTEUR DE PERFORMANCE ?



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : ULTIME MOTEUR DE PERFORMANCE ?

*“Les organisations commencent à se préoccuper davantage la santé de leurs salariés plutôt que de gérer leur mal-être; ce n’est pas une stratégie isolée mais une politique qui fait partie d’un programme global sur le bien-être au travail. **De telles stratégies semblent très bénéfiques aux organisations en réduisant sensiblement le turn-over et en améliorant la productivité et l’engagement de leurs salariés** ».*

Conclusion d’une étude conduite par le CIPD – association des professionnels RH destinée à améliorer le bien-être et les conditions de vie au travail – 140 000 membres dans le monde.

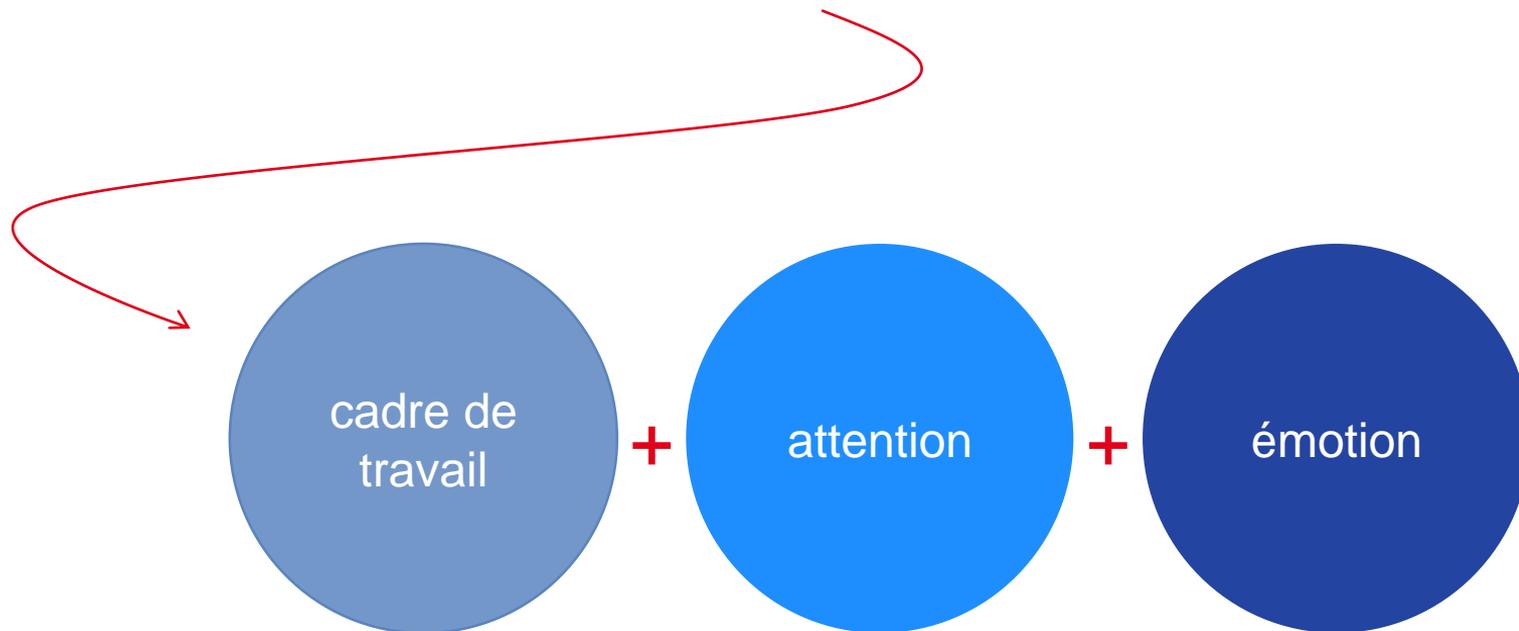
*« Tant par ses assises théoriques que par sa mise en œuvre, la culture du bien-être des collaborateurs gagne ses lettres de noblesse et continue à fait ses preuves. Nous pensons donc qu’une **voie prometteuse s’ouvre pour les entreprises qui souhaitent s’engager sur le chemin du bien-être de leurs collaborateurs** ».*

Fabrique Spinoza - *Think-tank du bonheur citoyen* – “Guide des indicateurs de bien-être au travail” (Nov. 13)



Mesurer le **Bien-être** au Travail

COMMENT MESURER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?



= expérience positive au travail

COMMENT MESURER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?

10 QUESTIONS

cadre de
travail

- L'**équipement** et les moyens matériels à votre disposition sont adaptés
- Vous avez une **idée précise** de ce que l'on attend de vous dans votre travail
- En cas de difficulté, vous pouvez **compter sur vos collègues** pour vous soutenir
- Vous êtes satisfait(e) de l'**équilibre** entre votre vie pro.et votre vie personnelle

attention

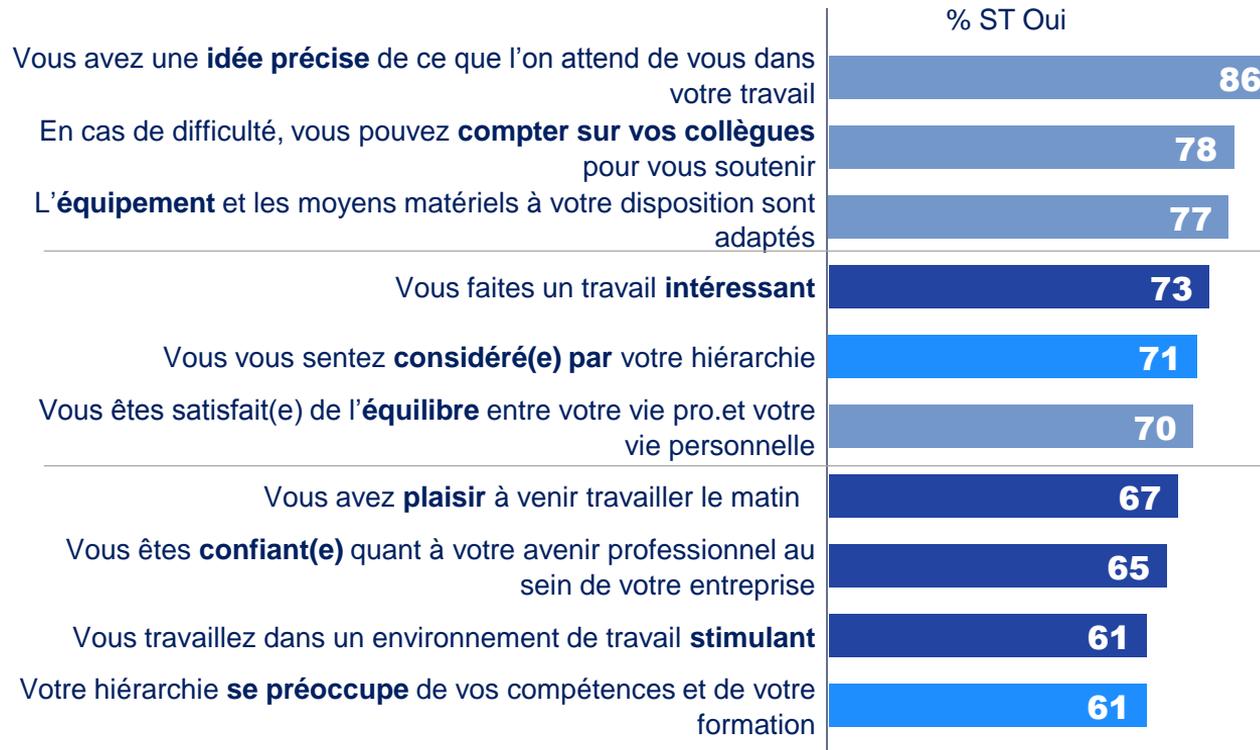
- Vous vous sentez **considéré(e) par** votre hiérarchie
- Votre hiérarchie **se préoccupe** de vos compétences et de votre formation

émotion

- Vous avez **plaisir** à venir travailler le matin
- Vous faites un travail **intéressant**
- Vous travaillez dans un environnement de travail **stimulant**
- Vous êtes **confiant(e)** quant à votre avenir professionnel au sein de votre entreprise

COMPOSANTES DU BIEN-ÊTRE

Moyennes des scores positifs des employés dans les 15 pays



Hauts scores = cadre de travail

Bas scores = émotion...& care

cadre de travail

attention

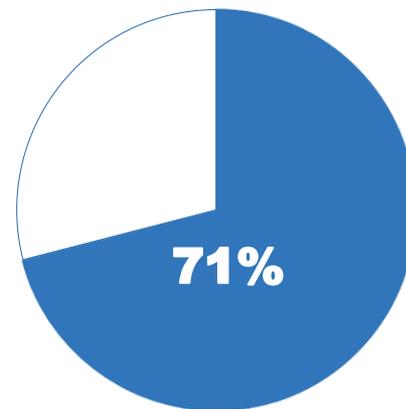
émotion

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :

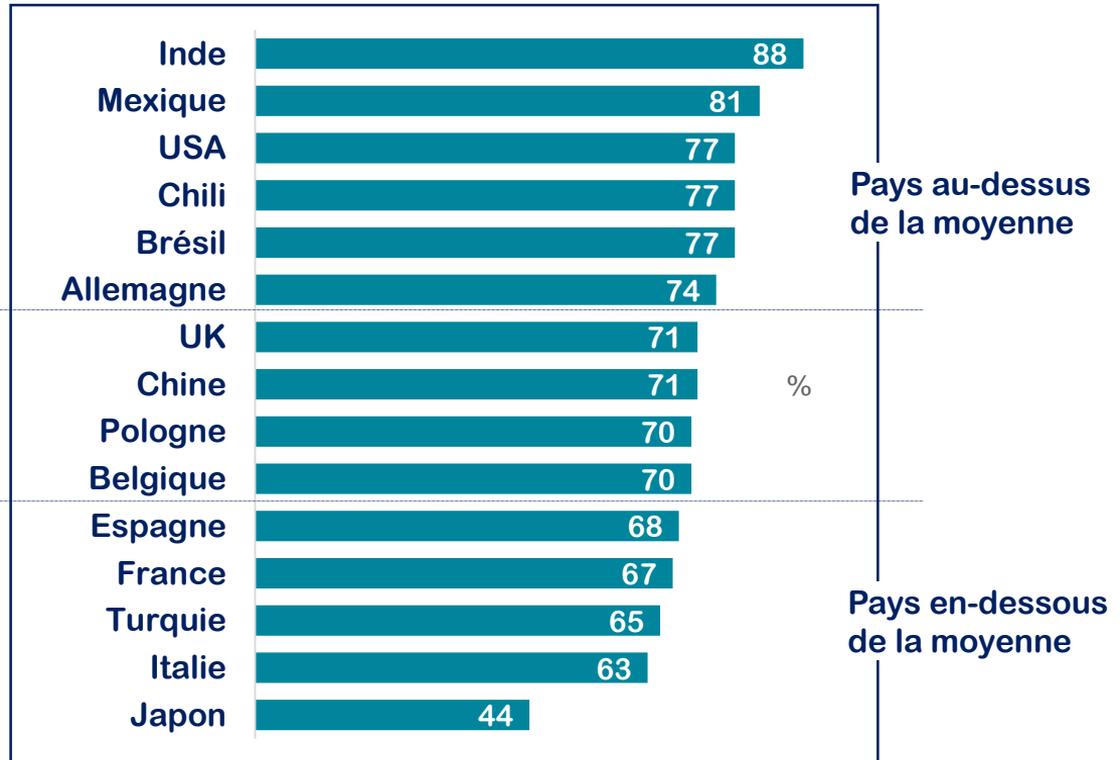
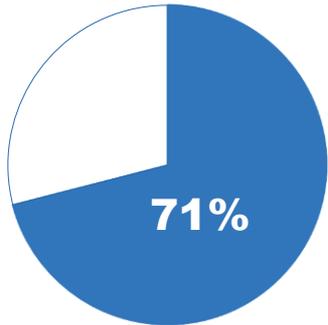
MOYENNE GLOBALE DES SCORES DES 15 PAYS DU PÉRIMÈTRE



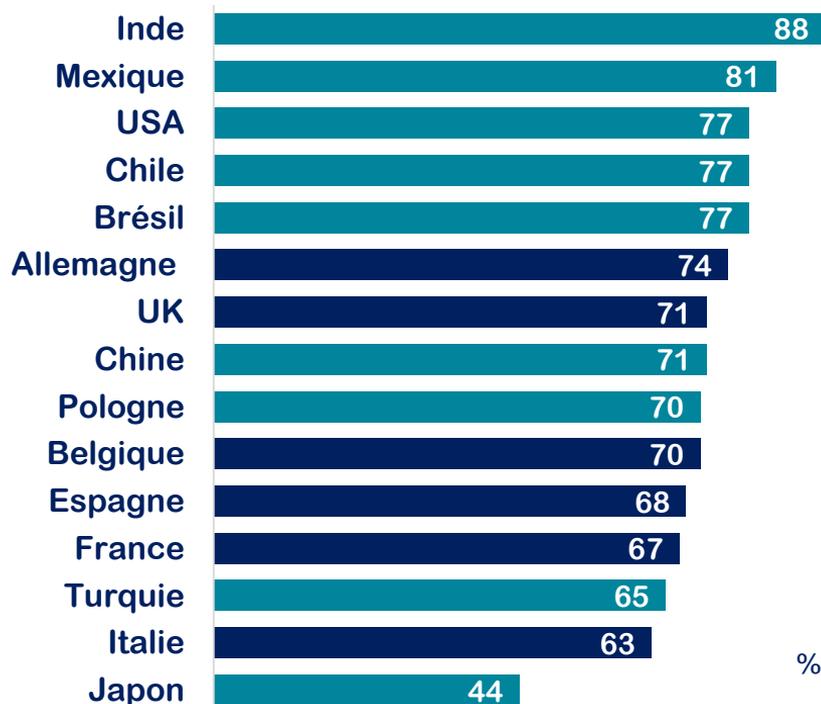
Moyenne des scores positifs aux 10 questions



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : RÉPARTITION PAR PAYS (1/2)



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : RÉPARTITION PAR PAYS (2/2)



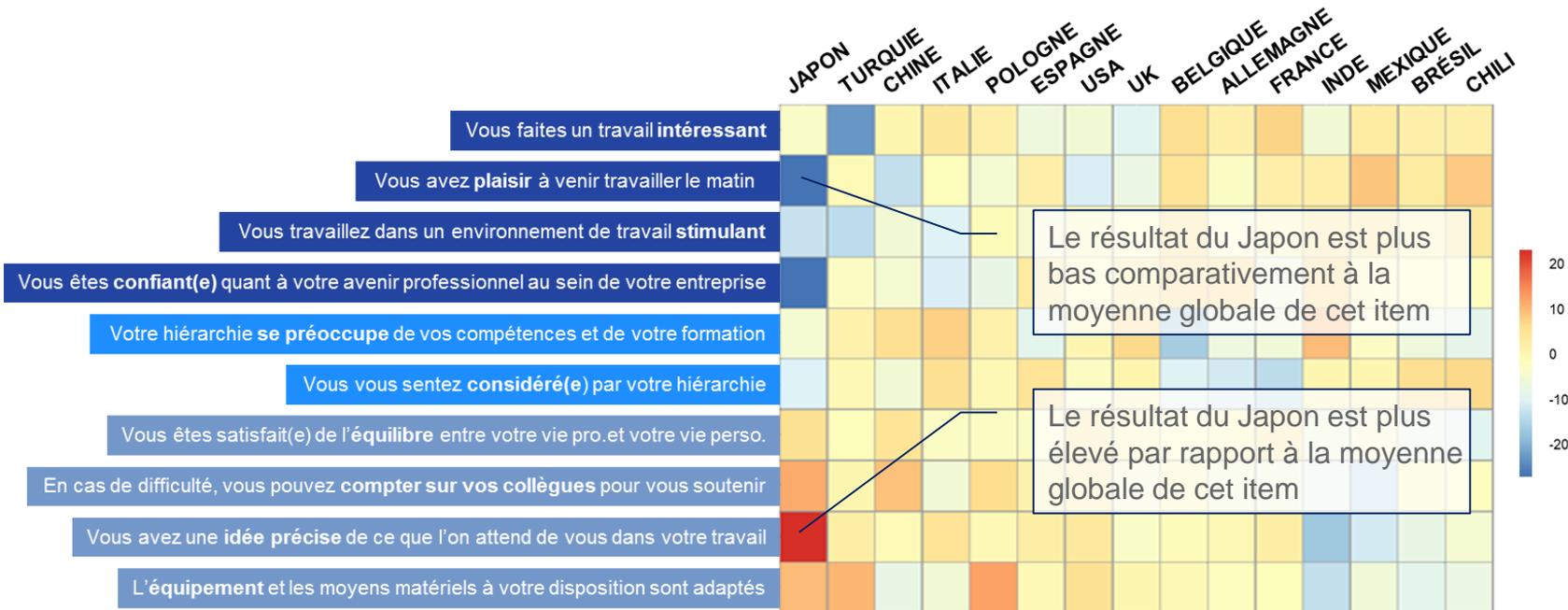
%

Constats

- Les pays d'Amérique sont en tête juste après l'Inde.
- L'Europe arrive derrière les économies à forte croissance.
- Le Japon arrive en dernier.
- Ces résultats sont impactés des biais culturels (Amérique Latine ou Japon) et l'environnement économique local (exemple : Allemagne vs. France).

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : PROFIL DES PAYS (1/3)

Le positionnement des pays est basé sur leurs résultats pour chacune des 10 questions

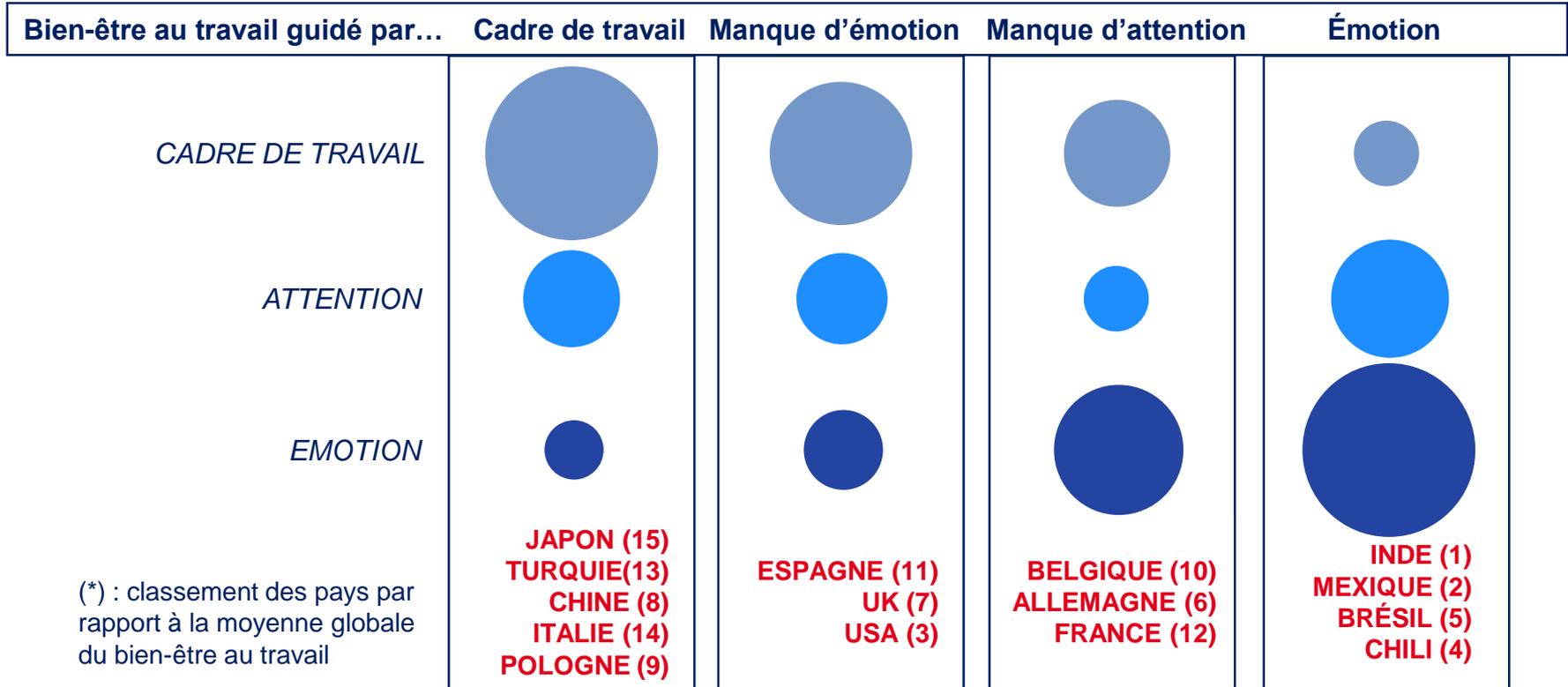


Le résultat du Japon est plus bas comparativement à la moyenne globale de cet item

Le résultat du Japon est plus élevé par rapport à la moyenne globale de cet item

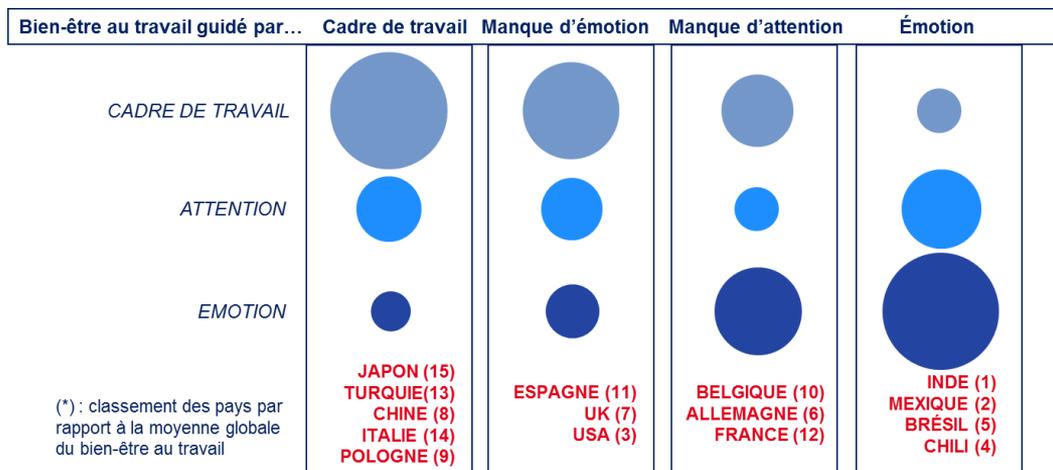
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :

4 PROFILS (2/3)



(*) : classement des pays par rapport à la moyenne globale du bien-être au travail

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : 4 PROFILS (3/3)



Constats

- Les composantes du bien-être au travail varient d'un pays à un autre.
- Parmi les pays dont les résultats sont les plus élevés (Inde, Mexique, Brésil, Chili), le bien-être au travail est fortement corrélé à la dimension « émotion ».
- Le bien-être au travail des salariés au Japon, Chine, Turquie, Italie et Pologne est plus influencé par l'« environnement de travail ».
- Les salariés des économies plus matures ont des résultats plus équilibrés sur le bien-être au travail, oscillant entre un déficit d'« émotion » en Espagne, USA et UK et de l'« attention » en France, Allemagne et Belgique.

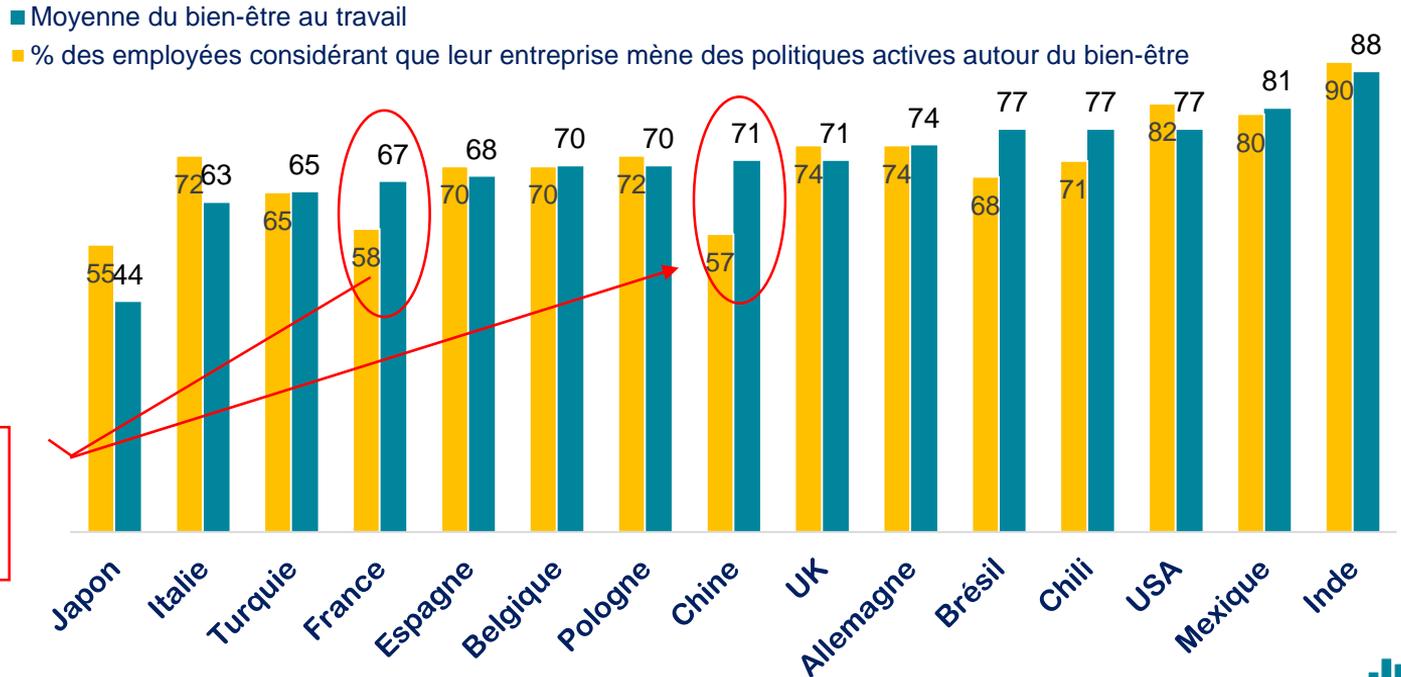


Implémenter le Bien-être au Travail

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET POLITIQUES RH

Constats

Il existe une corrélation entre le bien-être au travail et la perception de politiques « actives » en termes de bien-être - à l'exception du Brésil, Chili et, en particulier, de la France et de la Chine → est-ce le fait de politiques moins « actives » autour du bien-être ou moins « visibles » ? D'attentes plus marquées de la part des salariés ?

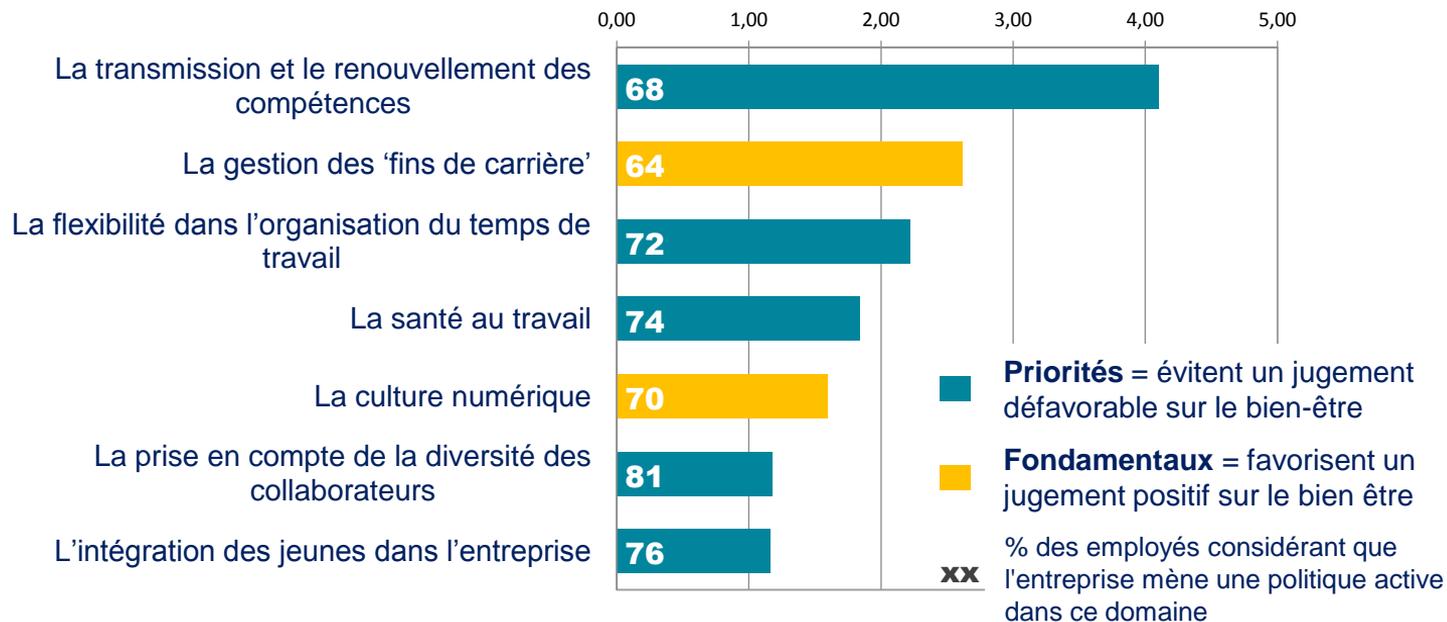


Besoin d'un rôle plus actif de la part de l'entreprise ?

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET POLITIQUES RH :

QUELLES POLITIQUES RH IMPACTENT LE PLUS LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?

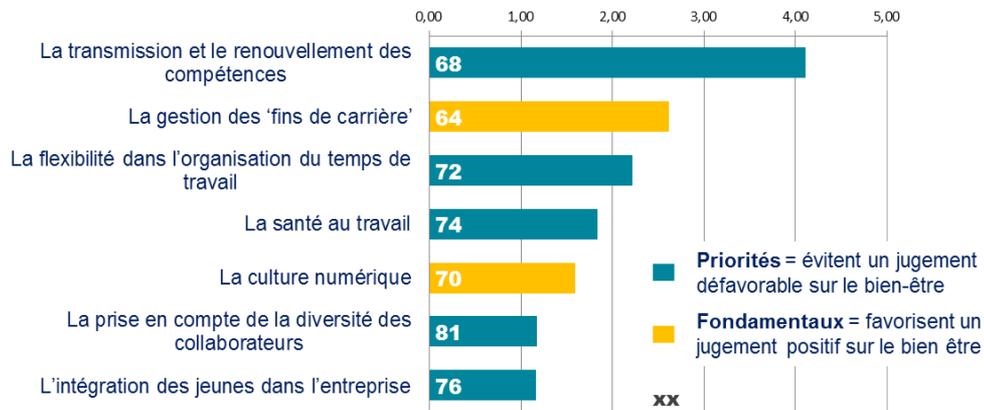
Classement des différentes politiques de RH en fonction de leur impact sur le bien-être



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET POLITIQUES RH :

TRAVAILLER SUR LA CULTURE DIGITALE ET LA GESTION DES « FINS DE CARRIÈRE » SONT LES DEUX PRINCIPAUX LEVIERS POUR AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Classement des différentes politiques de RH en fonction de leur impact sur le bien-être

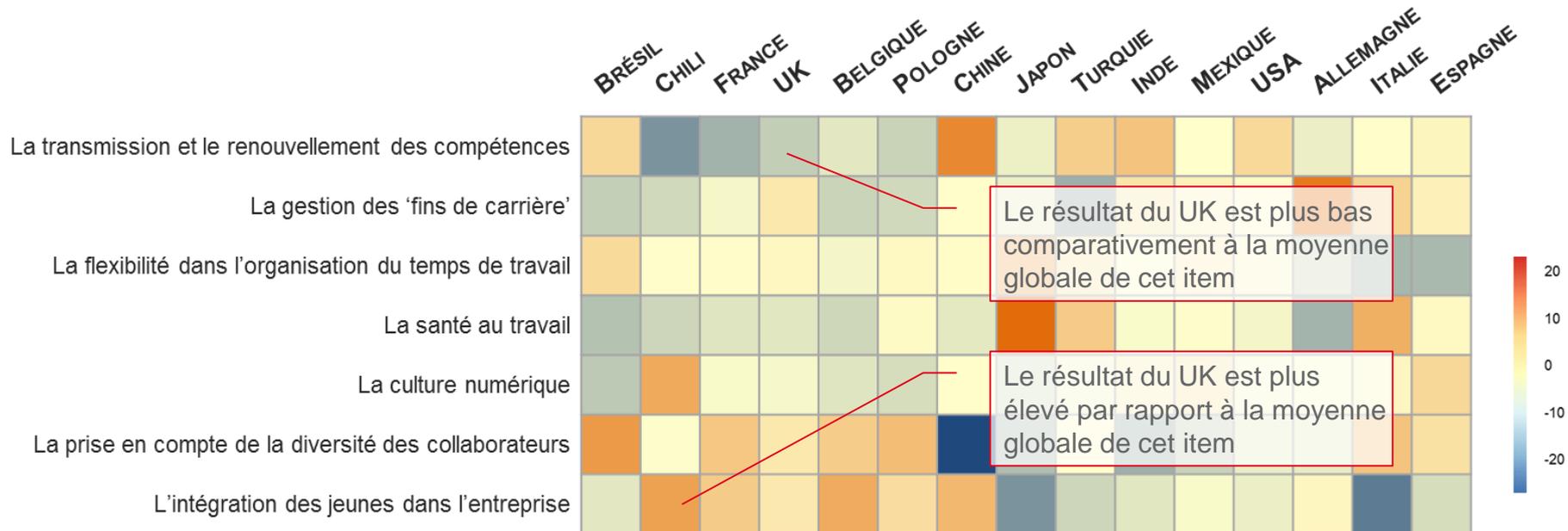


Constats

- Le développement des compétences est la politique qui impacte le plus le bien-être au travail et évite en priorité un jugement défavorable sur ce dernier.
- ...suivi par la gestion de carrière des salariés « séniors », la flexibilité dans l'organisation du temps de travail et la promotion de la santé au travail.
- La diversité et l'intégration des jeunes sont moins « impactantes ».
- Travailler sur la culture digitale en prenant en compte la gestion professionnelle des salariés séniors sont les deux politiques susceptibles d'améliorer en priorité le bien-être au travail.

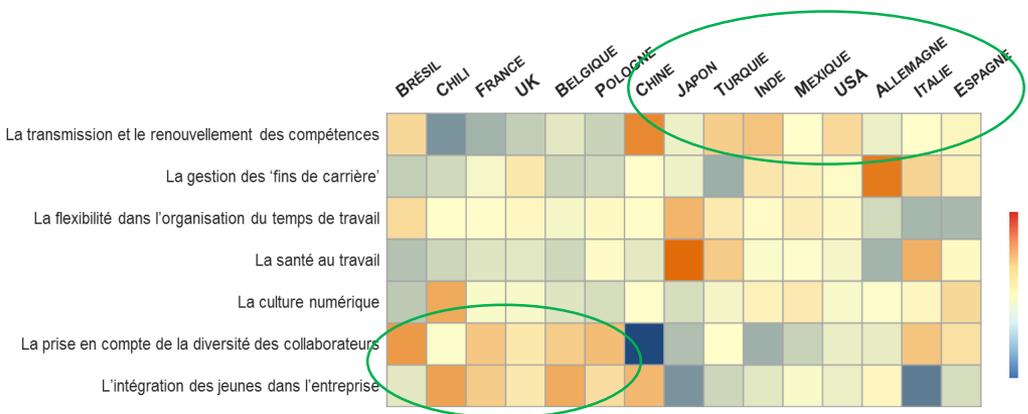
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET POLITIQUES RH :

FOCUS PAR PAYS (1/2)



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET POLITIQUES RH :

FOCUS PAR PAYS (2/2) → POLITIQUE D'INTÉGRATION DES « JEUNES » ET « DIVERSITÉ » VS. « COMPÉTENCES » ET INTÉGRATION DES « SÉNIORS »



Constats

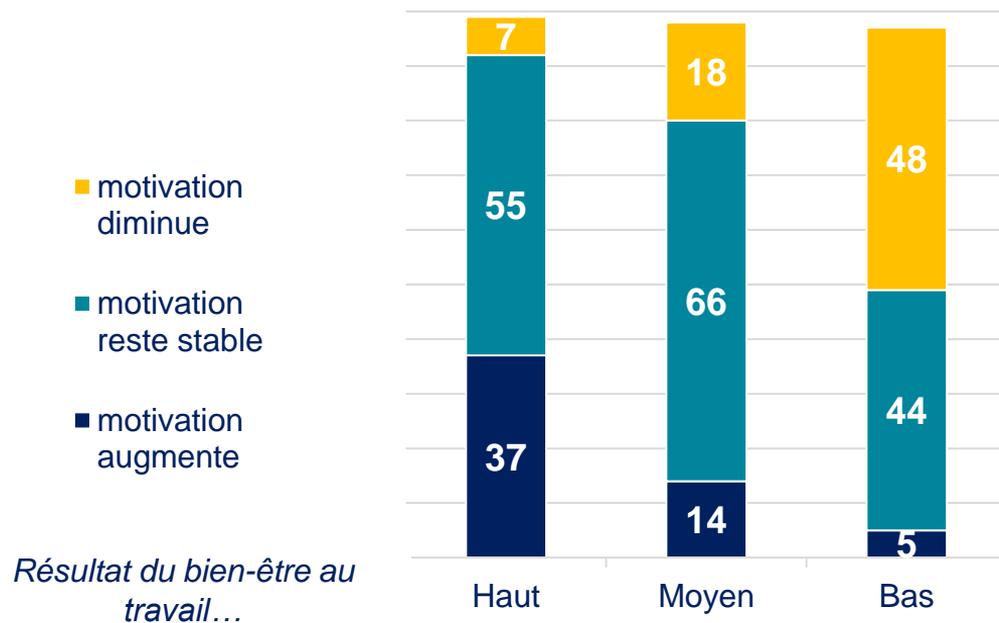
Deux regroupements de pays sont identifiés :

■ Les pays ayant des politiques favorables et reconnues sur la diversité et l'intégration des jeunes, mais se préoccupant moins de la gestion des séniors et du développement des compétences : Chili, France, UK, Belgique et Pologne.

■ À l'opposé, les pays se préoccupant moins de la diversité et de l'intégration des jeunes, mais plus actifs en ce qui concerne le développement des compétences et la gestion des séniors : Chine, Inde, Mexique, USA, Allemagne, Italie et Espagne.

■ Noter que le Japon est plus performant qu'en moyenne dans l'implémentation de politiques autour de la santé au travail ; la Chine dans la gestion des compétences et l'Allemagne dans la gestion des fins de carrière.

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET MOTIVATION



Constats

- Le bien-être au travail impacte fortement la motivation.
- 37% des employés très positifs sur leur bien-être au travail affichent une motivation en augmentation (vs. 14% parmi ceux qui sont « plutôt » positifs et 5% qui affichent une opinion négative).

RÉSUMÉ

1

Dans un contexte économique de plus en plus imprévisible, **l'engagement des salariés** est au **cœur de la performance durable des entreprises**.

2

Le bien-être au travail est un **levier d'engagement majeur**, dans un contexte où l'individualisation et les compétences sont clés.

3

Le bien-être au travail est le fruit d'une **équation inégale entre le cadre de travail, l'attention et l'émotion**.

4

Au sein des 15 grandes économies, **71% des salariés sont satisfaits** de leur bien-être au travail.

5

« **Le développement des compétences** » est la politique RH qui impacte en priorité le bien-être au travail.

6

Le développement d'une « culture numérique » et la « gestion des fins de carrière » sont les **catalyseurs** du bien-être au travail.

Contacts

astrid.delatude@edenred.com
julia.pironon@ipsos.com

GAME CHANGERS



Edenred