



BAROMÈTRE 2016
EDENRED - IPSOS

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES SALARIÉS



Baromètre Edenred-Ipsos 2016

Comprendre et améliorer le bien-être au travail

Webinar Ipsos Edenred - 15 septembre 2016

GAME CHANGERS Ipsos



Mission



Vous aider à bâtir un éco-système au bénéfice de la transformation et de la performance durable

Domaines d'intervention

- Engagement des salariés
- Déploiement de la stratégie
- Proposition de valeur employeur
- Développement du leadership & valeurs
- "Expérience collaborateur"
- Analyses approfondies au service de la performance RH

Notre différence

- Une offre intégrée : études, conseil, communication
- Une implantation internationale avec un réseau d'expert présent dans les principales implantations du Groupe Ipsos
- Une conviction : vos talents et votre culture sont uniques et ne sont pas 'réplicables'
- Des parti-pris : partenariat, 'sur-mesure', point de vue au service de l'action, empowerment de nos clients

1 EDENRED : QUI SOMMES-NOUS ?

Inventeur de Ticket Restaurant® et leader mondial des services prépayés aux entreprises

Nous imaginons, développons et gérons des solutions pour des entreprises et des collectivités, désireuses d'accorder un avantage social, d'optimiser leurs dépenses professionnelles, ou d'accroître la motivation de leurs équipes.



Qu'ils soient employés ou citoyens, 41 millions de bénéficiaires reçoivent des titres de services d'Edenred qui peuvent être utilisés dans un réseau de commerçants affiliés par le Groupe.

2 | NOTRE OFFRE

Avantages aux salariés



Gestion des frais professionnels



Motivation & Récompenses



Programmes sociaux publics



3 | NOS CHIFFRES CLES



18,3 milliards d'euros de volume d'émission



660 000 entreprises clientes



41 millions de salariés bénéficiaires



1,4 million de commerçants affiliés



1 milliard de repas servis



2,9 milliards de litres d'essence réglés



4 | NOS EQUIPES

Chiffres à fin 2015



6300 collaborateurs



36 ans moyenne
d'âge des collaborateurs



51%
de femmes

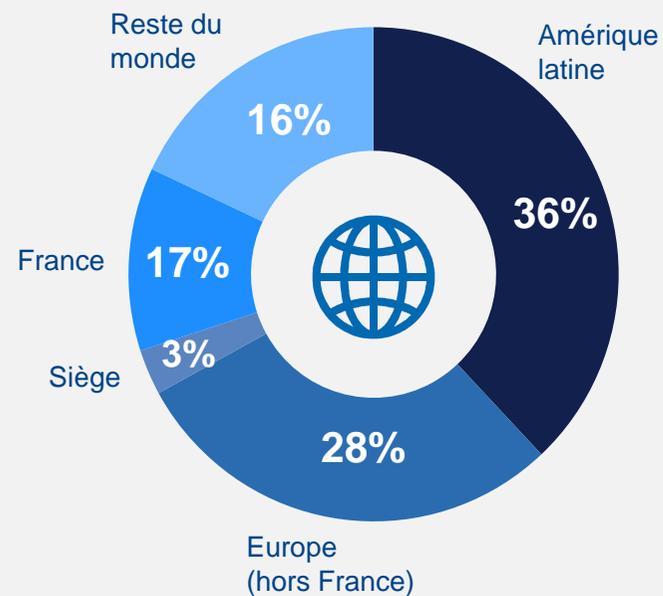


49%
d'hommes



45 nationalités dans le Groupe

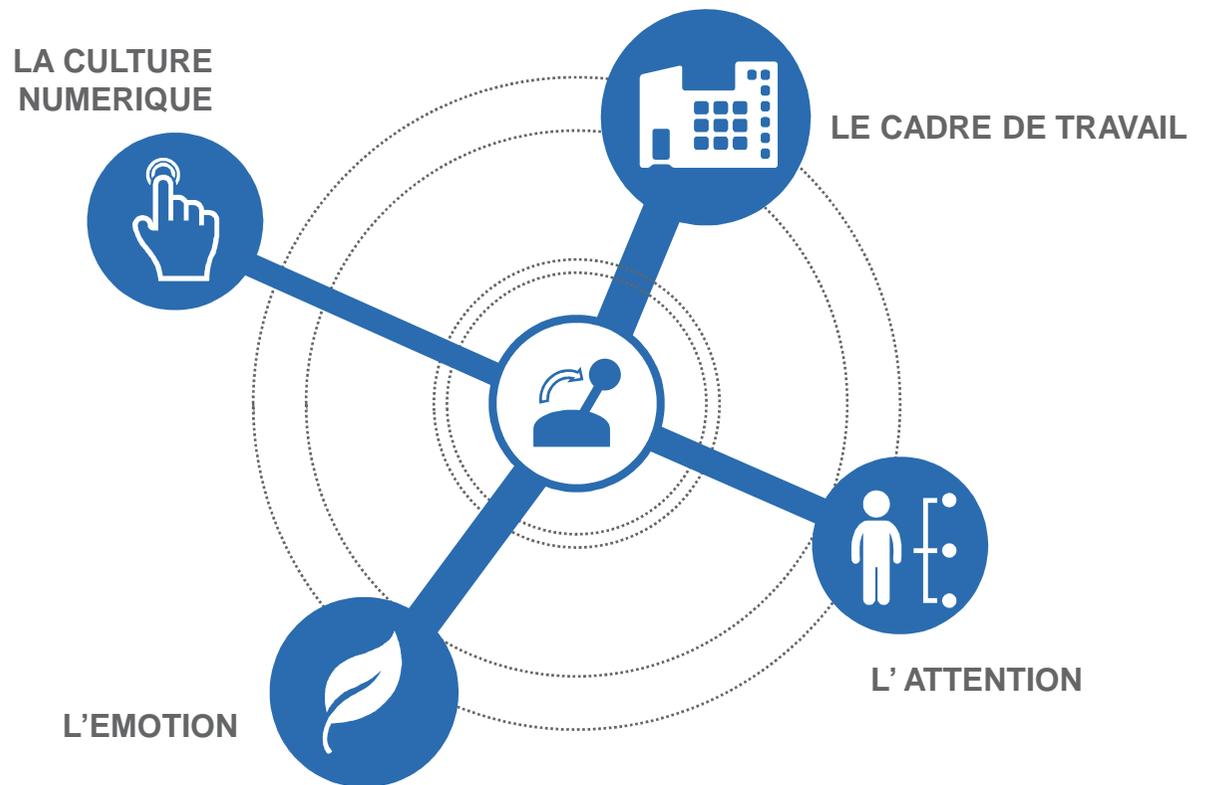
REPARTITION GÉOGRAPHIQUE



5 | LE BIEN-ÊTRE @EDENRED

Un facteur clé de succès pour notre performance

“Le développement du bien-être de nos collaborateurs est directement lié à leur engagement et à la croissance de notre entreprise.”



LE BAROMÈTRE EDENRED-IPSOS 2016 :

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

+ 14,000 salariés
interrogés en **janvier 2016...**

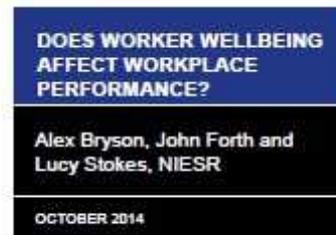
- ...dans **15 pays** à travers les plus grandes économies du monde



Enquête en ligne administrée en janvier 2016 par Ipsos

*Classement selon leur PIB en 2015

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



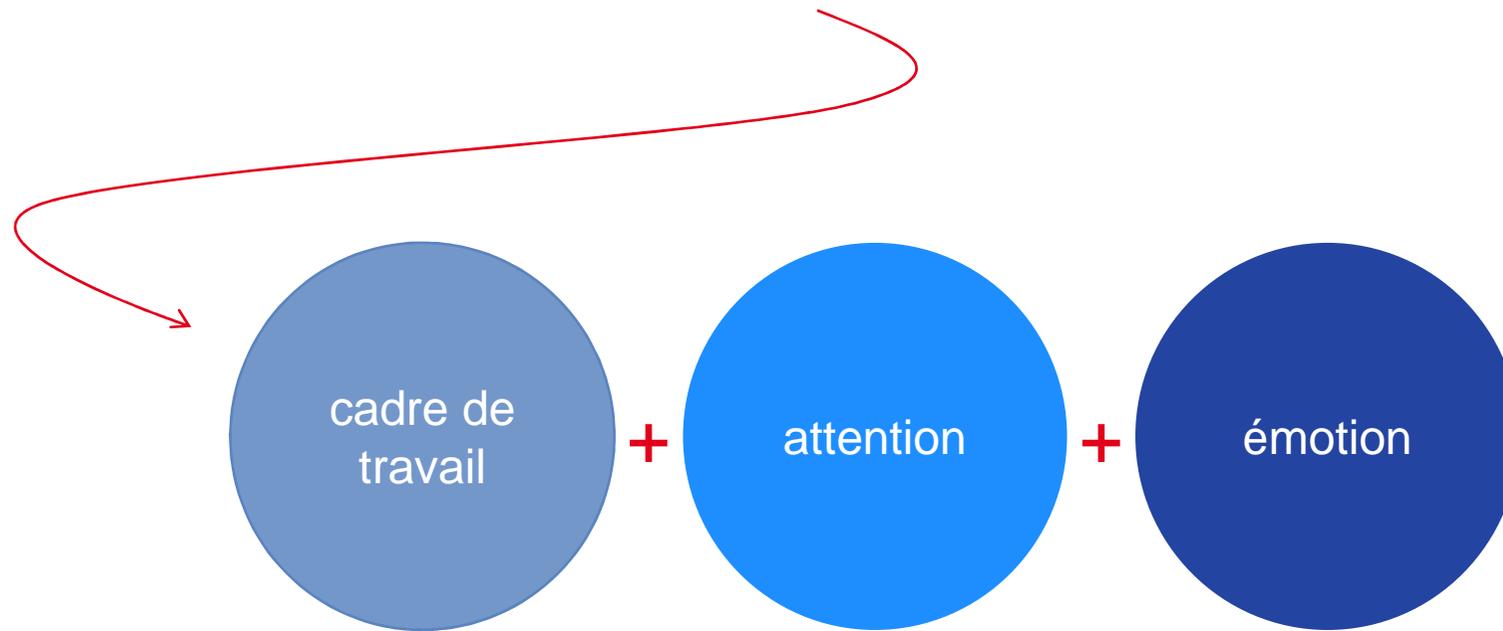
ENSEIGNEMENTS

- 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 ?**



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

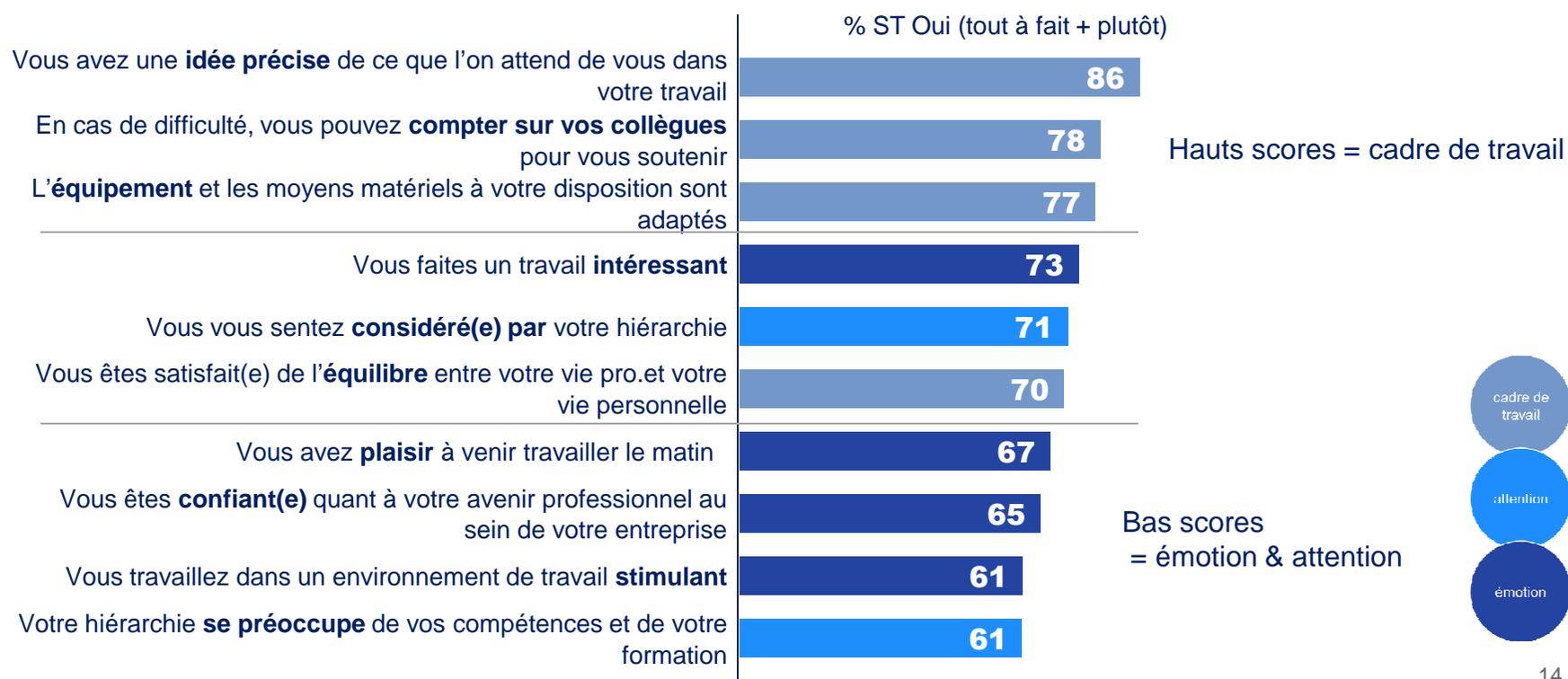
- Vous vous sentez **considéré(e) par** votre hiérarchie
- Votre hiérarchie **se préoccupe** de vos compétences et de votre formation

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

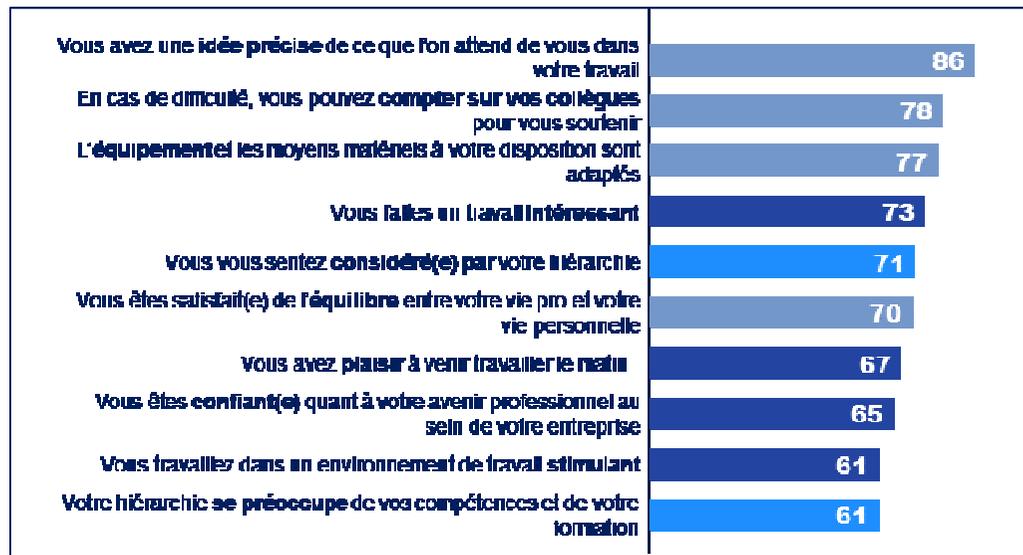
Moyennes des scores positifs des employés dans les 15 pays



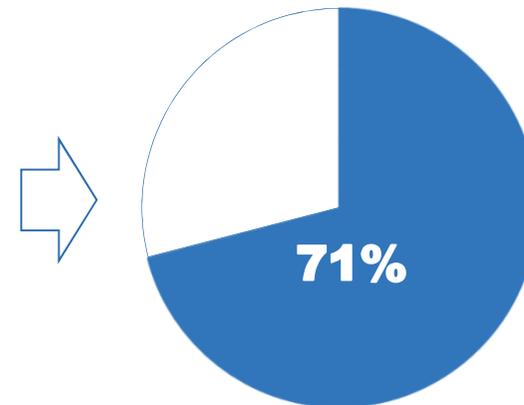
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :

MOYENNE GLOBALE DES SCORES DES 15 PAYS DU PÉRIMÈTRE

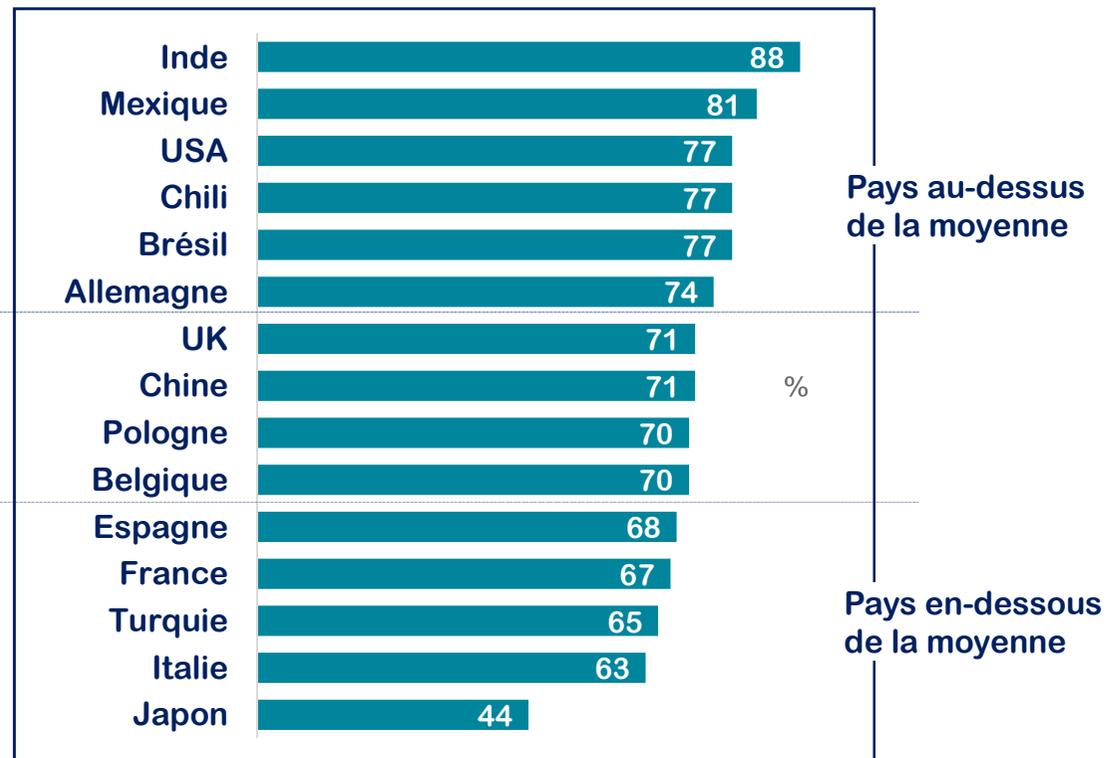
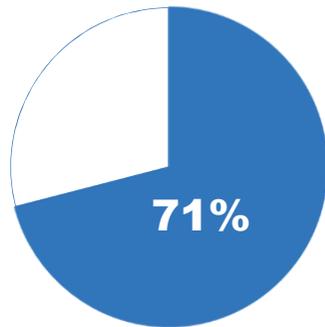
% ST Oui (tout à fait + plutôt)



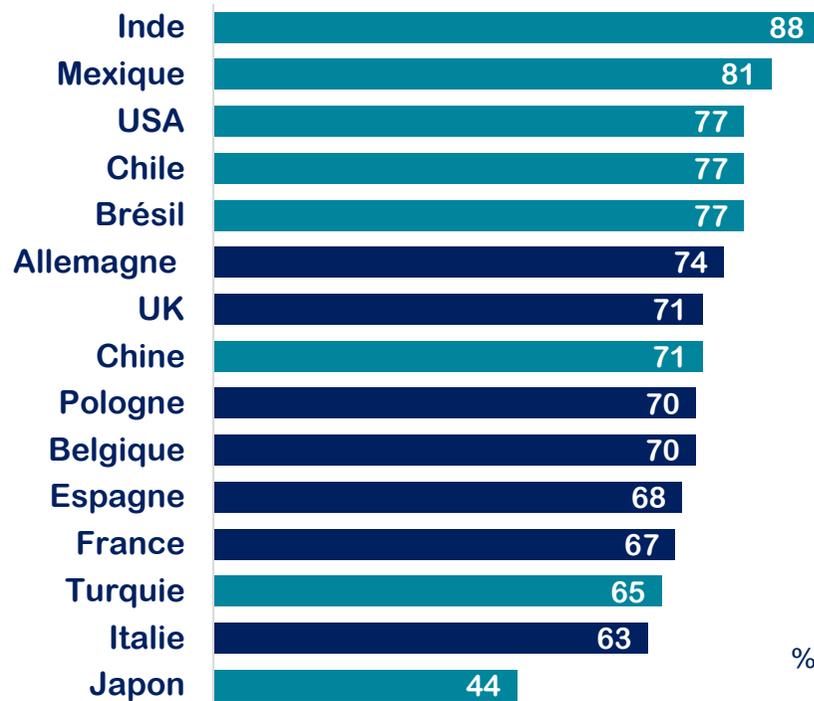
Plus de 7 salariés sur 10 affichent des scores positifs sur leur bien-être au travail (moyenne des scores positifs aux 10 questions)



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



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



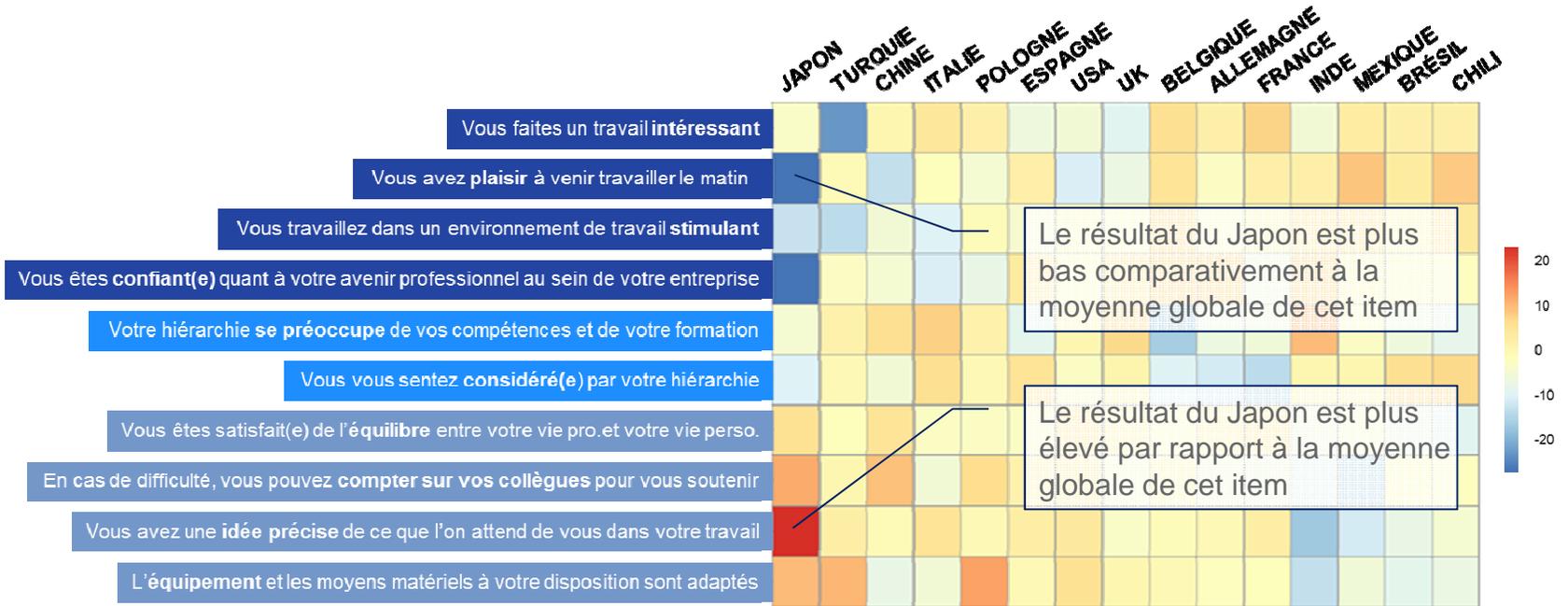
%

Constats

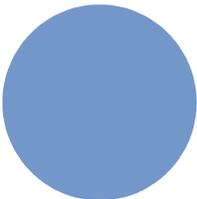
- Les pays d'Amérique sont en tête juste après l'Inde.
- L'Europe arrive derrière les économies à forte croissance.
- Le Japon arrive en dernier.
- Ces résultats sont impactés des biais culturels (Amérique Latine ou Japon) et l'environnement économique local (exemple : Allemagne vs. France).

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

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



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : 4 PROFILS (2/3)

Résultats plus élevés sur* ...	Cadre de travail	Attention	Émotion
JAPON (15**) TURQUIE(13) CHINE (8) ITALIE (14) POLOGNE (9)			
ESPAGNE (11) UK (7) USA (3)			
BELGIQUE (10) ALLEMAGNE (6) FRANCE (12)			
INDE (1) MEXIQUE (2) BRÉSIL (5) CHILI (4)			

(*) indépendamment de leur 'façon de répondre aux enquêtes' (après neutralisation des biais culturels)

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

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

Résultats plus élevés sur*	Cadre de travail	Attention	Émotion
JAPON (15**) TURQUIE (13) CHINE (8) ITALIE (14) POLOGNE (9)			
ESPAGNE (11) UK (7) USA (3)			
BELGIQUE (10) ALLEMAGNE (6) FRANCE (12)			
INDE (1) MEXIQUE (2) BRÉSIL (6) CHILI (4)			

(*) indépendamment de leur 'façon de répondre aux enquêtes' (après neutralisation des biais culturels)

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

Constats

- Les composantes du bien-être au travail varient d'un pays à un autre.
- Les meilleurs scores du bien-être au travail (Inde, Mexique, Brésil, Chili), sont propulsés par des résultats élevés au niveau de la dimension « émotion ».
- Les résultats sur le bien-être au travail sont (en comparatif) plus élevés sur le cadre de travail au Japon, en Chine, Turquie, Italie et Pologne.
- 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 d'« attention » en France, Allemagne et Belgique.

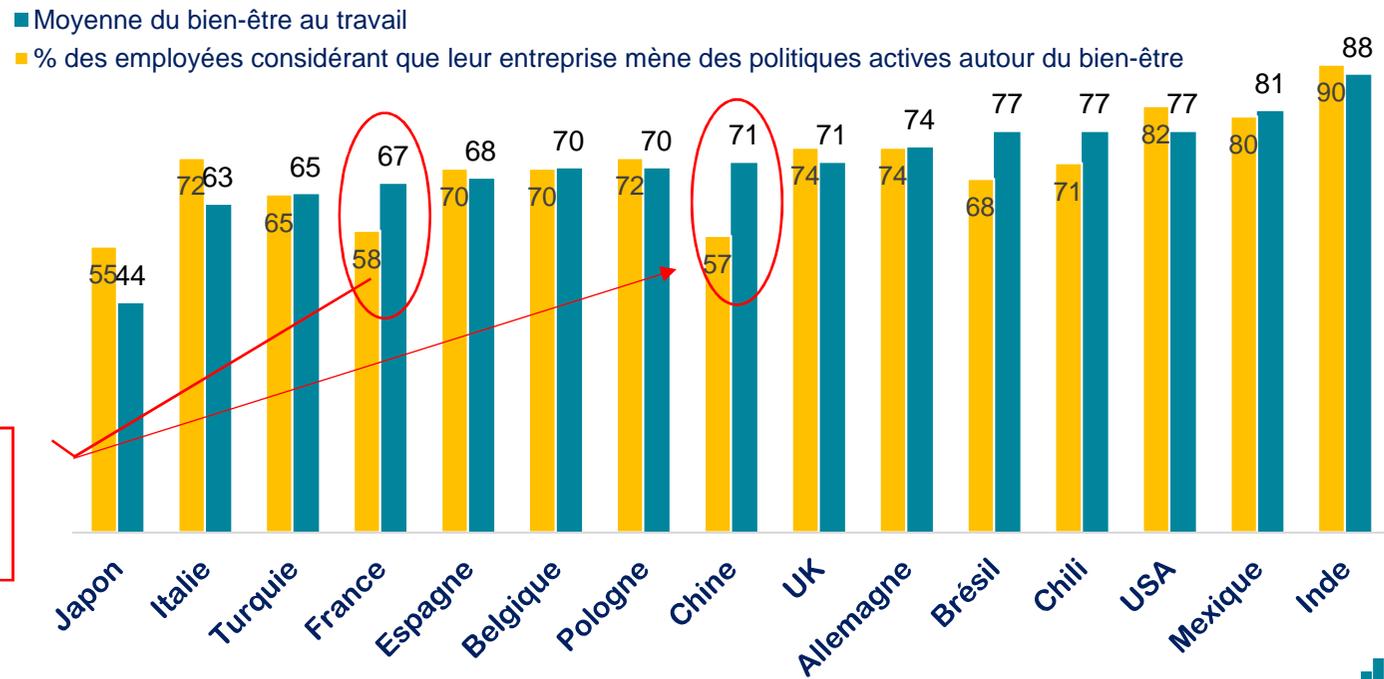


■ Agir sur le Bien-être au Travail

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 ?

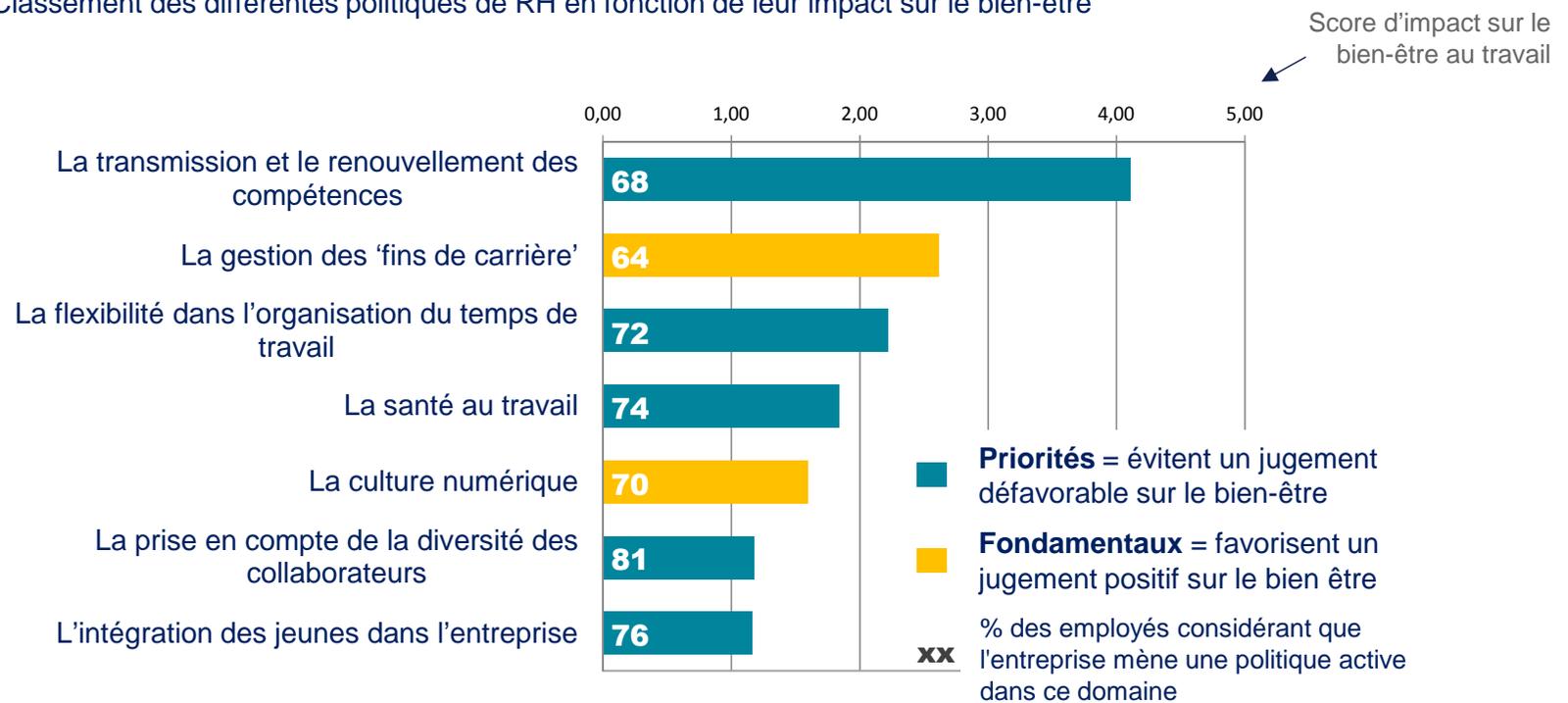


Besoin d'un rôle plus actif de la part de l'entreprise ?

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET POLITIQUES RH :

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

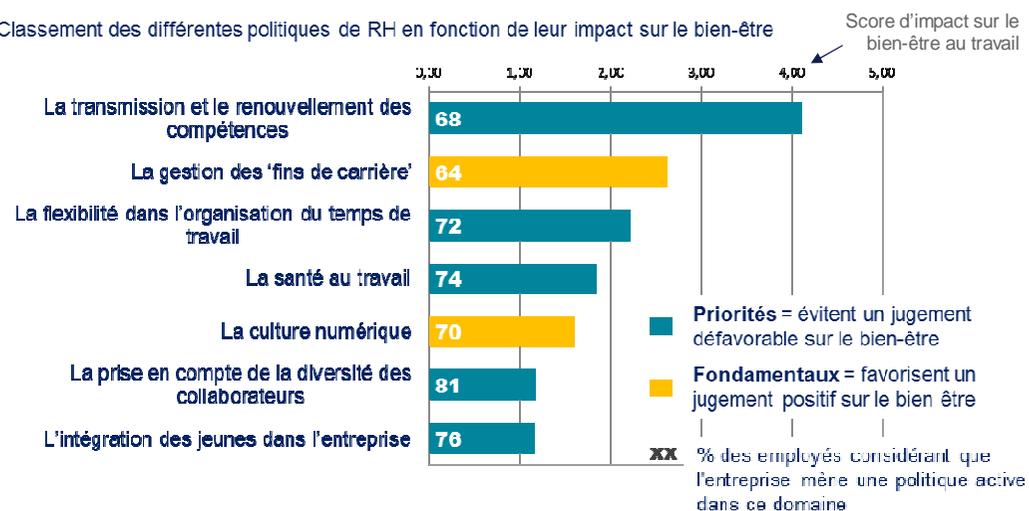
Classement des différentes politiques de RH en fonction de leur impact sur le bien-être



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.

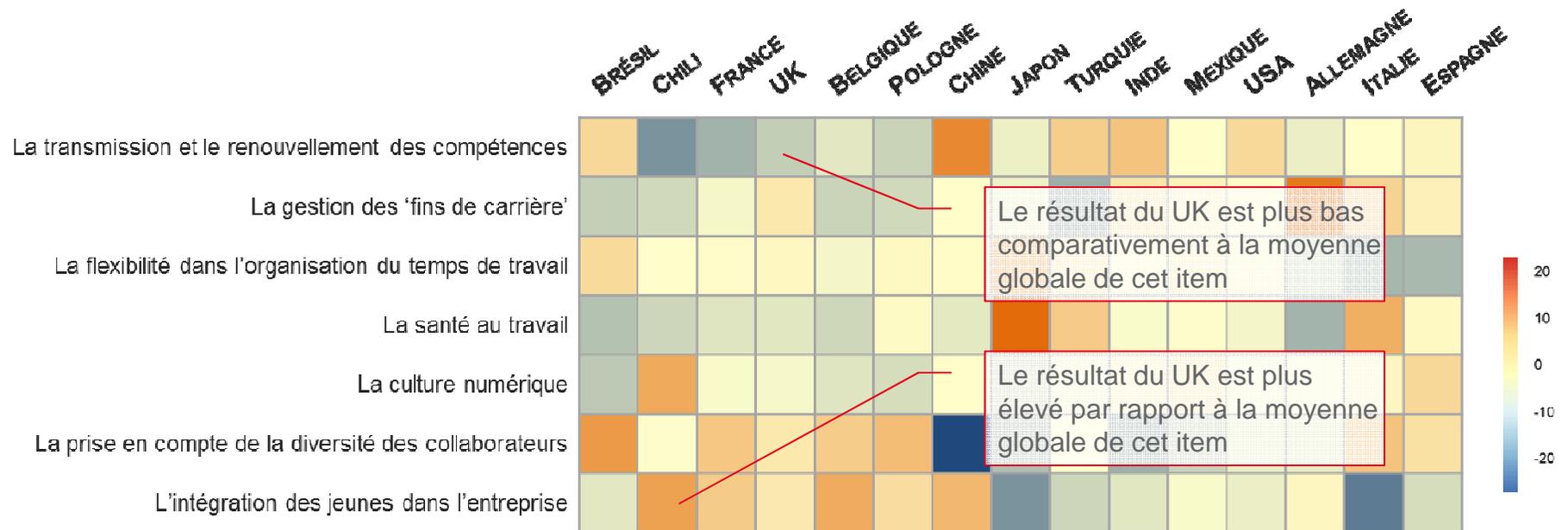
...suivi par la gestion de carrière des salariés « séniors », la flexibilité dans l'organisation du temps de travail et la promotion de la santé au travail.

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.

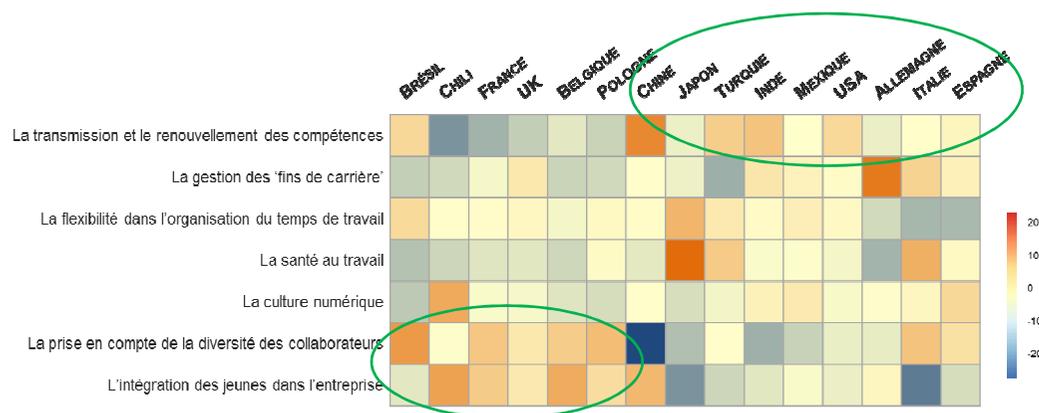
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET POLITIQUES RH :

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 dont les entreprises ont 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.

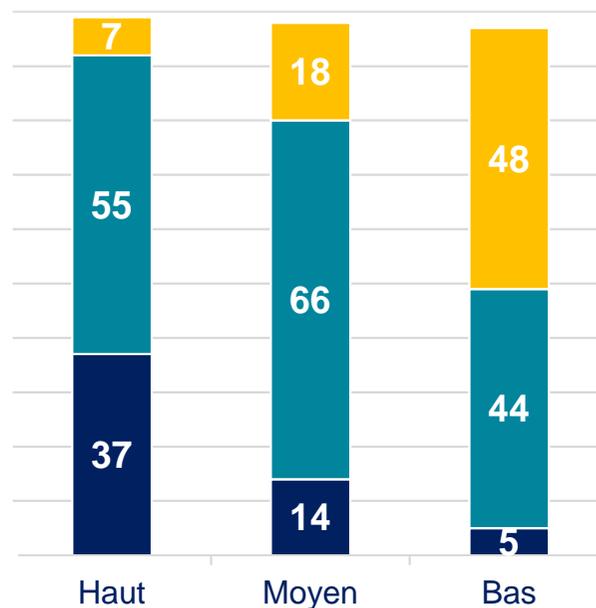
■ À l'opposé, les pays dont les entreprises se préoccupent moins de la diversité et de l'intégration des jeunes, mais plus actives en ce qui concerne le développement des compétences et la gestion des séniors : Chine, Inde, Mexique, USA, Allemagne, Italie et Espagne.

■ Noter que le Japon est plus performant qu'en moyenne dans la mise en place 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

- motivation diminue
- motivation reste stable
- motivation augmente

Pays dont le résultat sur le bien-être au travail est...



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.

6 | LE CADRE DE TRAVAIL

Un changement de décor en France et au Mexique



Transformation en « Tech company »
Changement de culture / compétences nécessaires

Création de nouveaux espaces, outils, process pour accompagner le changement



7 L'ATTENTION PORTÉE SUR LES PERSONNES

La formation, pivot du développement de l'employabilité



MÉTIER

- | Vente
- | Numérique
- | Gestion des frais professionnels
- | ...



MANAGERIALES

- | Talent Week
- | Executive Induction seminar
- | Managing in the complexity
- | ...



MODES DE TRAVAIL

- | Agilité
- | Product design sprint
- | Co-développement
- | ...



en 2015



3/4

Employés formés



>110 000

Heures formations



+5%

Heures formations versus 2014

9 LA CULTURE NUMÉRIQUE

Facilitateur de la transformation à tous les niveaux de l'entreprise



SENSIBILISATION

Digital academy Brésil, social selling France...



ACCULTURATION

Learning expedition à San Francisco et Berlin



COOPERATION

Rencontres d'acteurs digitaux, ateliers dans des incubateurs de start-ups, investissement dans un fonds VC



MISE EN PRATIQUE

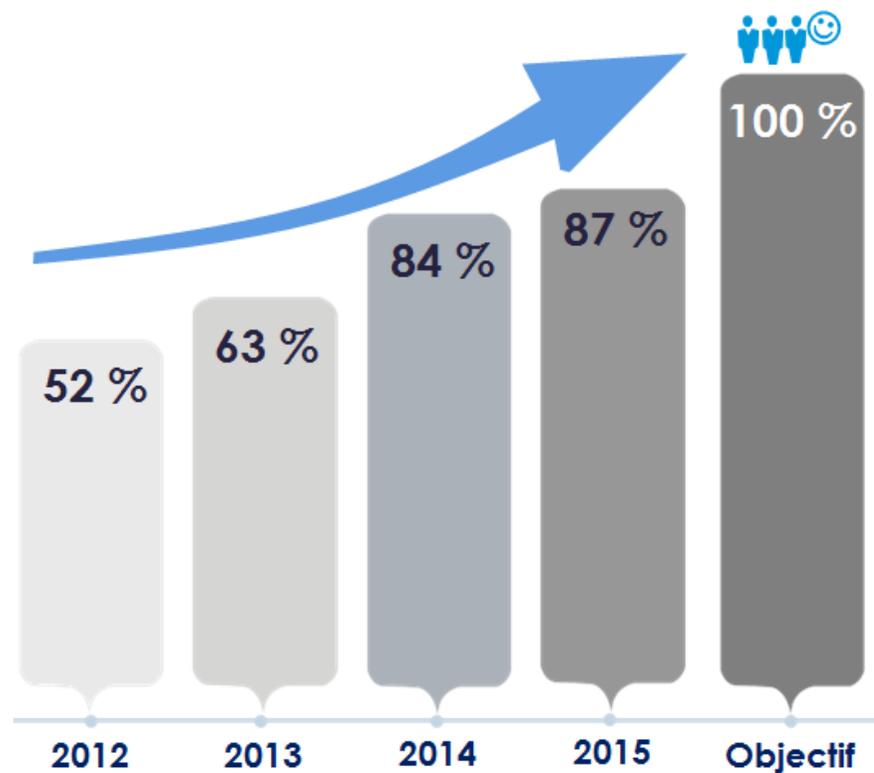
Organisation de Hackathons internes, réalisation de POC, mise en place des nouvelles méthodologies de travail

10 | UNE ENTREPRISE OÙ IL FAIT BON TRAVAILLER

Un levier d'attraction et de rétention



% des collaborateurs travaillant dans un environnement engagé en faveur de l'ambition « Best Place to Work »



Merci !

Antoine.solom@ipsos.com
Jeanne.renard@edenred.com