



BAROMÈTRE 2016
EDENRED - IPSOS

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES SALARIÉS



Baromètre Edenred-Ipsos 2016

Comprendre et améliorer le bien-être au travail

Mai 2016

GAME CHANGERS



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 20ème siècle vers l'économie du 21ème siècle ?

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 ?



Department
for Business
Innovation & Skills

**DOES WORKER WELLBEING
AFFECT WORKPLACE
PERFORMANCE?**

Alex Bryson, John Forth and
Lucy Stokes, NIESR

OCTOBER 2014

CIPD
*Championing better
work and working lives*

**Proof That Positive Work Cultures
Are More Productive**

By Emma Graydon and John Cavanagh



LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :

Ultime moteur de performance ?

“

*Les organisations commencent à se préoccuper davantage de 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

“

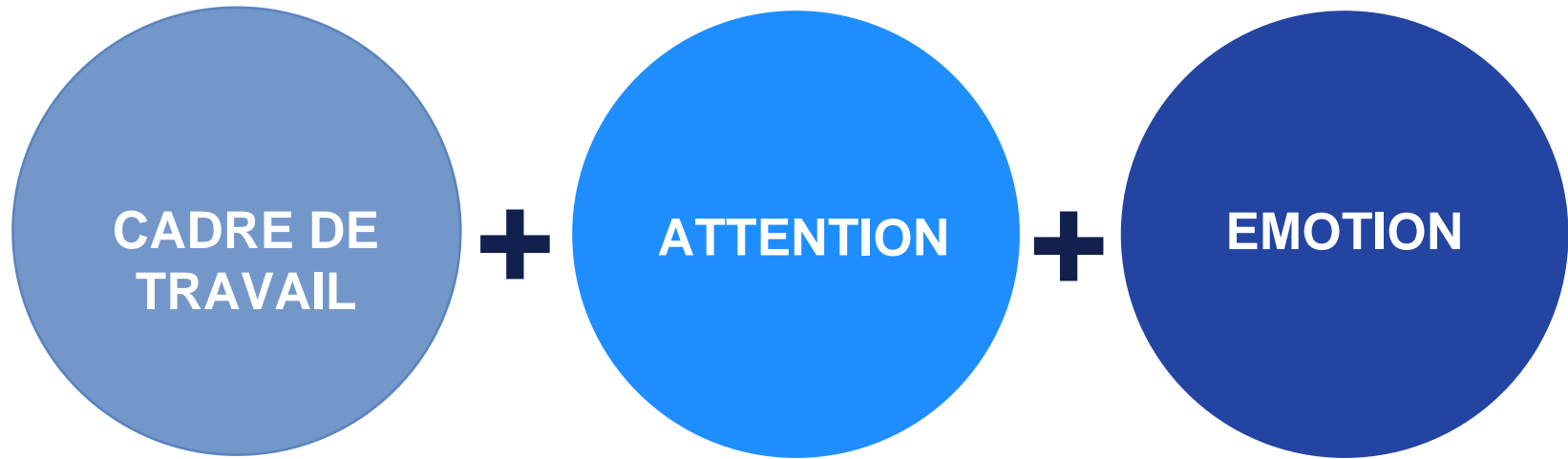
*Tant par ses assises théoriques que par sa mise en œuvre, la culture du bien-être des collaborateurs gagne ses lettres de noblesse et continue à faire ses preuves. Nous pensons donc **qu'une voie prometteuse s'ouvre pour les entreprises qui souhaitent s'engager sur le chemin du bien-être de leurs collaborateurs.***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

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 ?



= EXPERIENCE 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

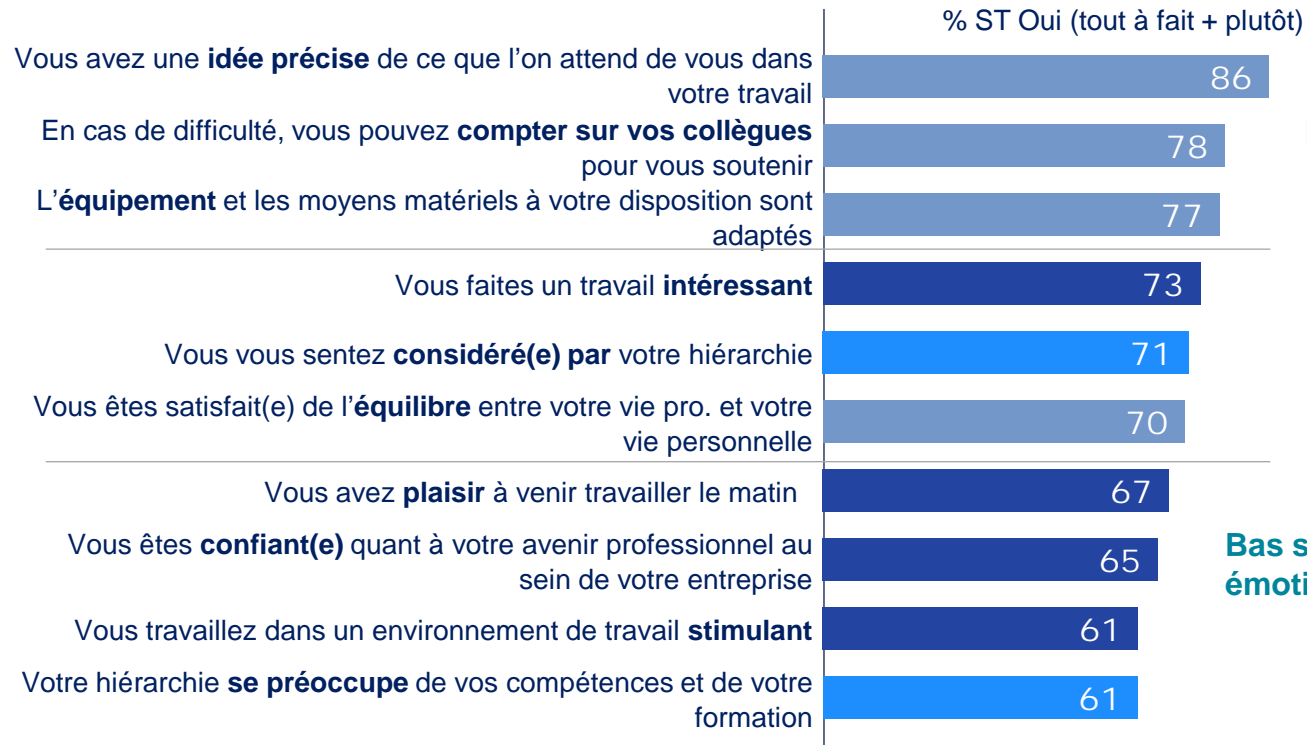
- Vous vous sentez **considéré(e) par** votre hiérarchie
- Votre hiérarchie **se préoccupe** de vos compétences et de votre formation

EMOTION

- 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 & attention

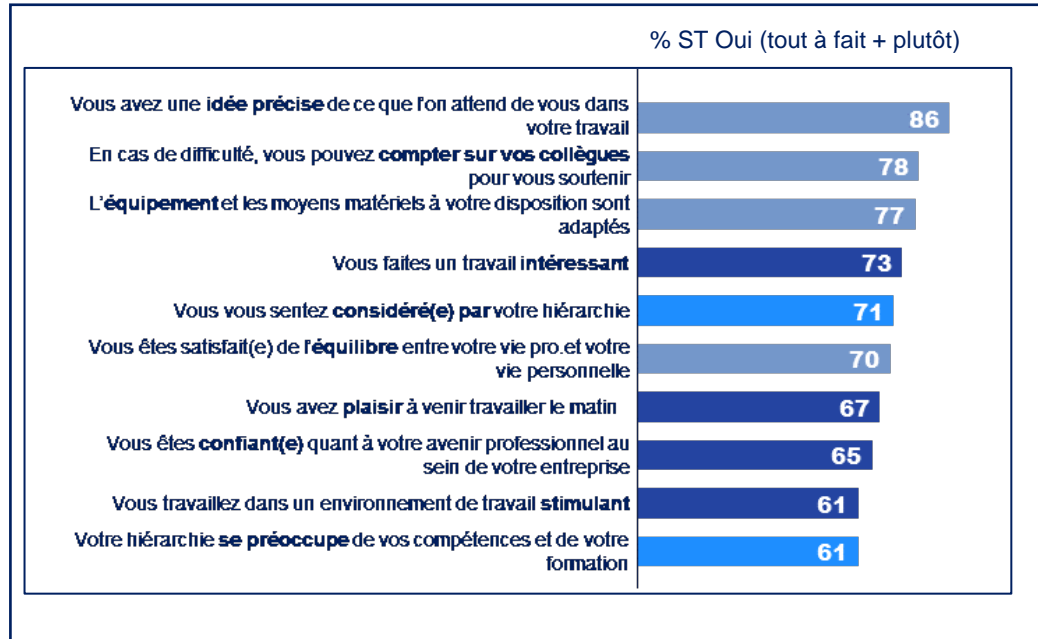
CADRE DE
TRAVAIL

ATTENTION

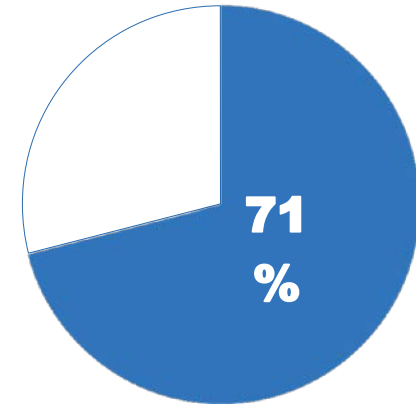
EMOTION

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :

Moyenne globale des scores des 15 pays du périmètre

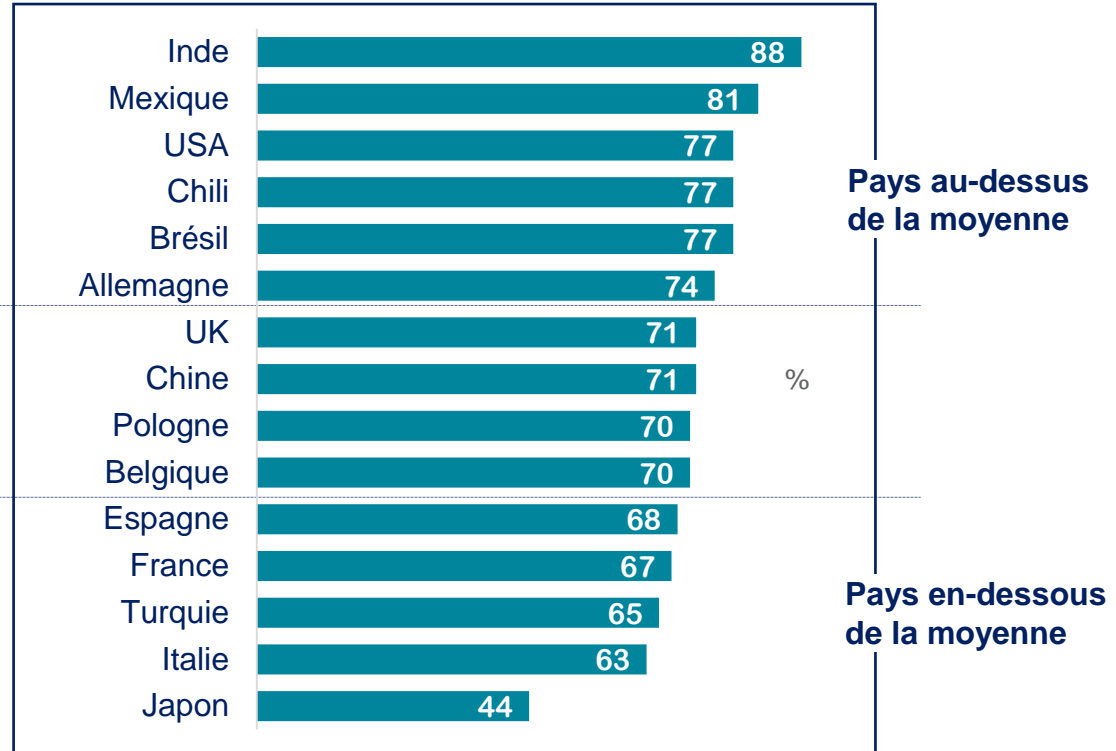
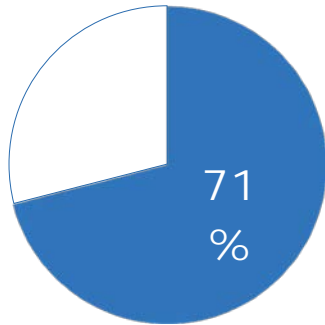


Plus de 7 salariés sur 10 affichent des scores positifs sur leur bien-être au travail (moyenne des scores positifs aux 10 questions)



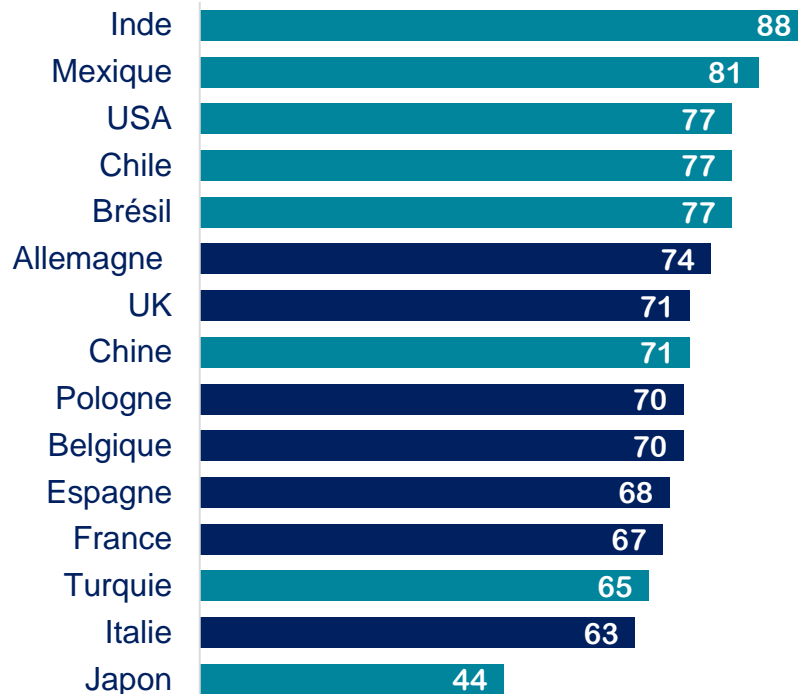
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :

Répartition par pays (1/2)



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :

Répartition par pays (2/2)



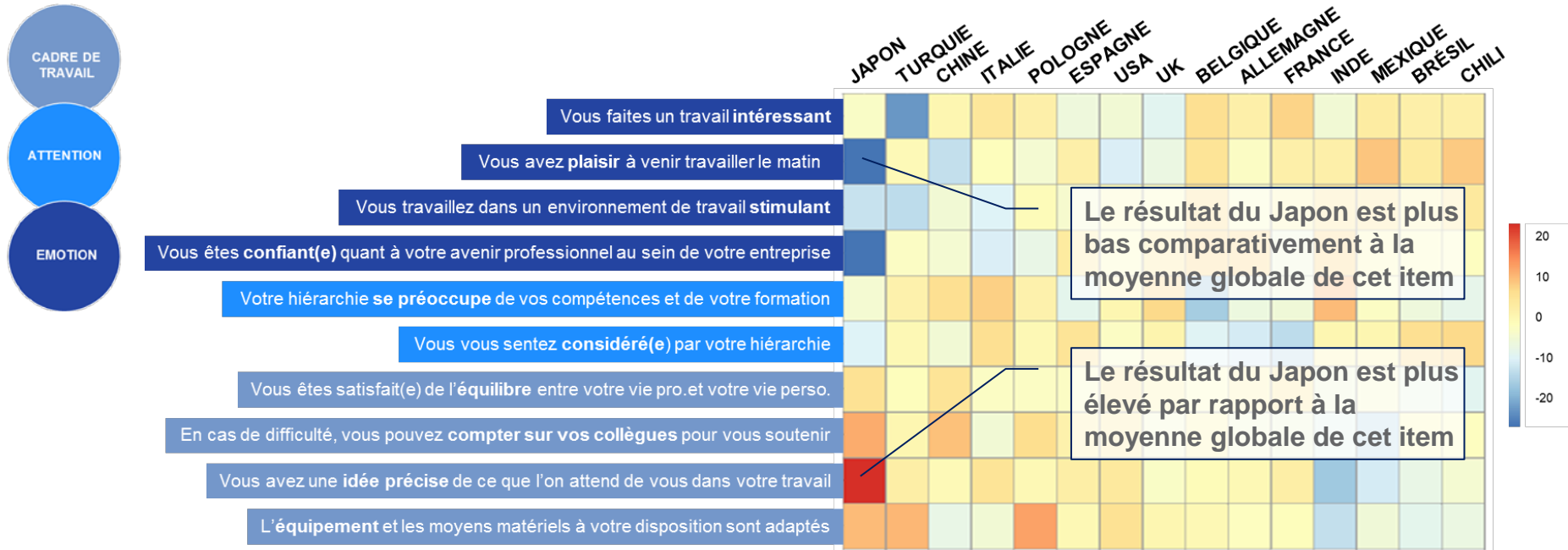
CONSTATS

- 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 par des biais culturels (Amérique Latine ou Japon) et l'environnement économique local (exemple : Allemagne vs. France).

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

4 profils de pays (1/3)

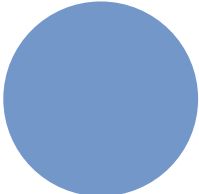


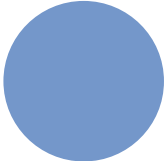








Le positionnement des pays est basé sur leurs résultats pour chaque question



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

4 profils de pays (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 de pays (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 (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

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, 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 Royaume-Uni et d'« attention » en France, Allemagne et Belgique.



Agir sur le **Bien-être au Travail**

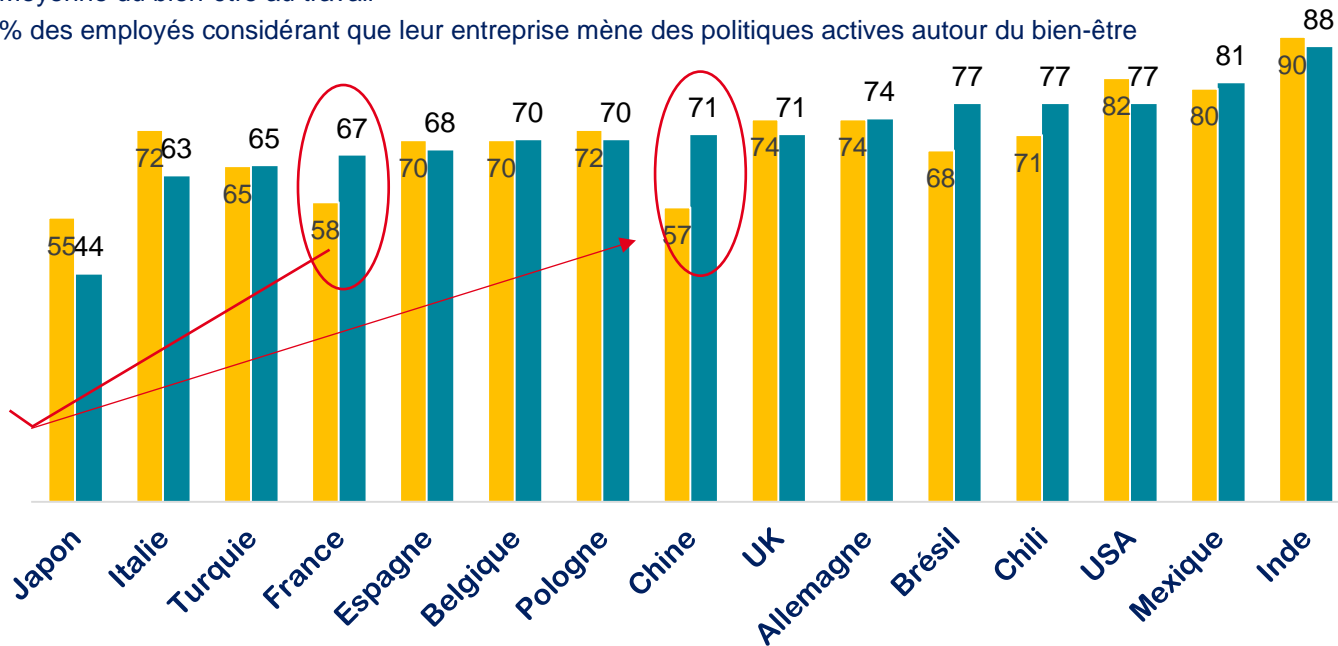
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET POLITIQUES RH

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 ?

■ Moyenne du bien-être au travail

■ % des employés considérant que leur entreprise mène des politiques actives autour du bien-être

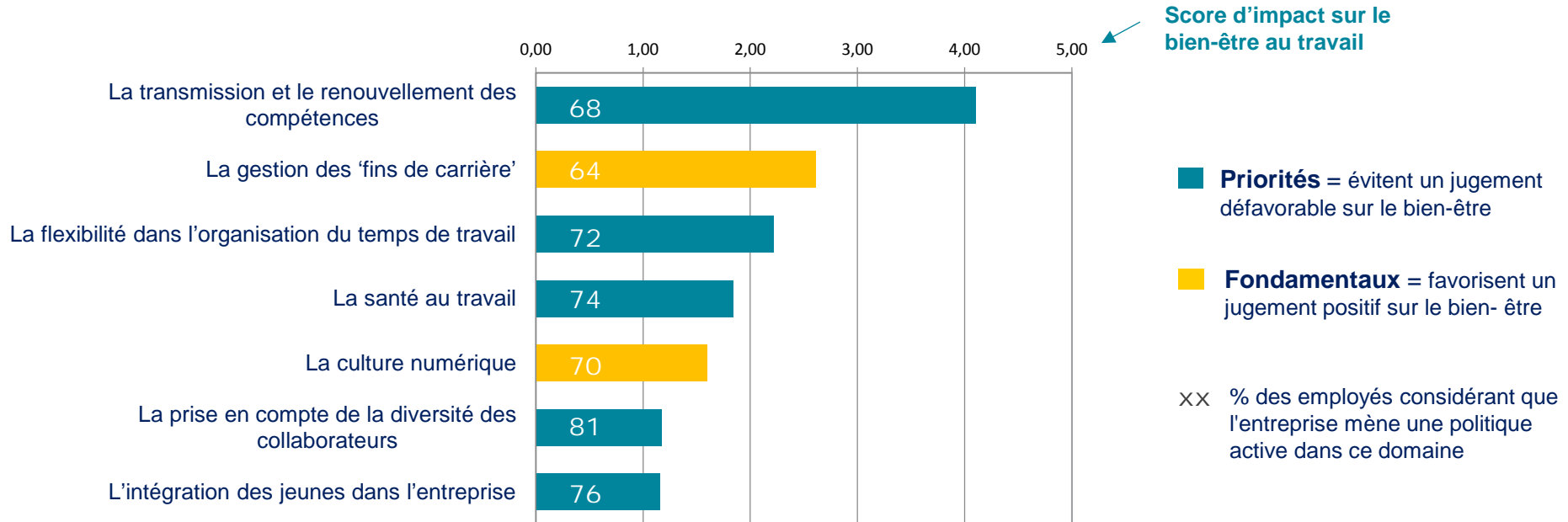


Besoin d'un rôle plus actif de la part de l'entreprise ?

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET POLITIQUES RH

Quelles politiques RH impactent le plus le bien-être au travail ?

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



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET POLITIQUES RH

Leviers

La culture digitale et la gestion des « fins de carrière » sont les deux principaux leviers pour améliorer le bien-être au travail

CONSTATS

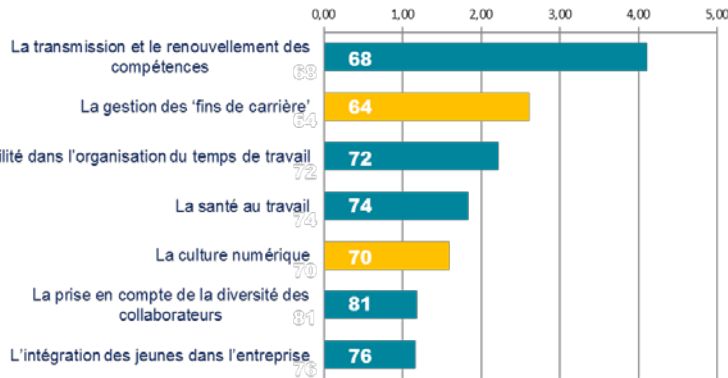
Le développement des compétences est la politique qui impacte le plus le bien-être au travail et évite en priorité un jugement défavorable sur ce dernier...

...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.

Score d'impact sur le bien-être au travail



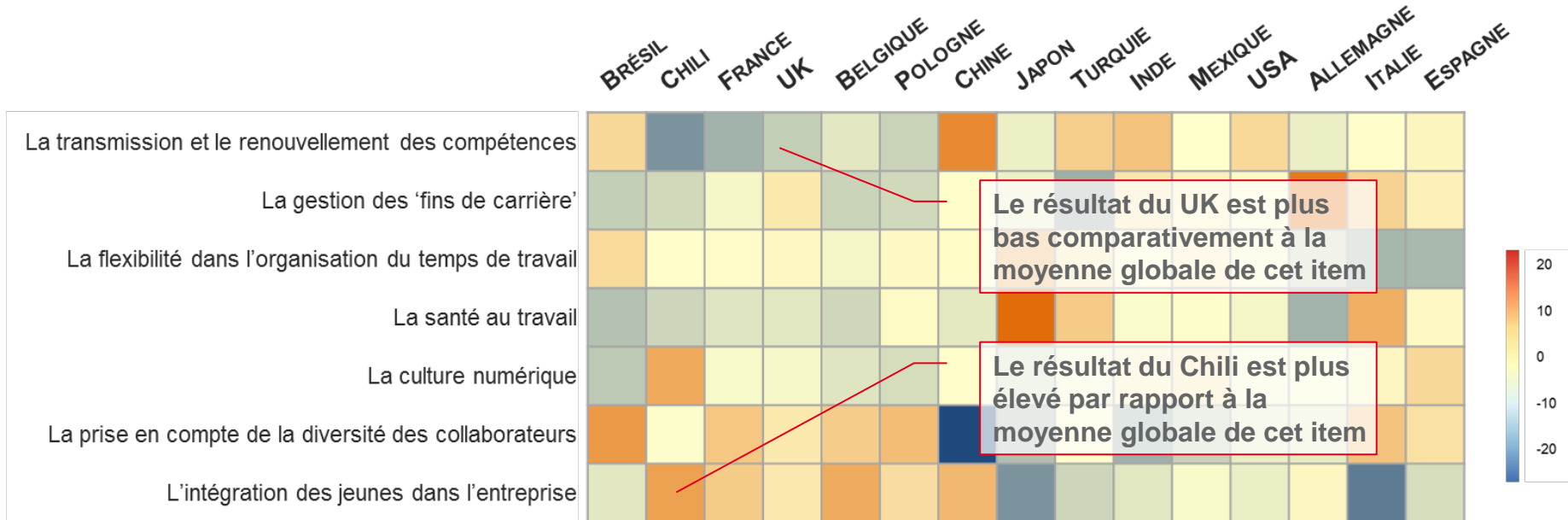
Priorités = évitent un jugement défavorable sur le bien-être

Fondamentaux = favorisent un jugement positif sur le bien-être

xx % des employés considérant que l'entreprise mène une politique active dans ce domaine

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 « seniors »

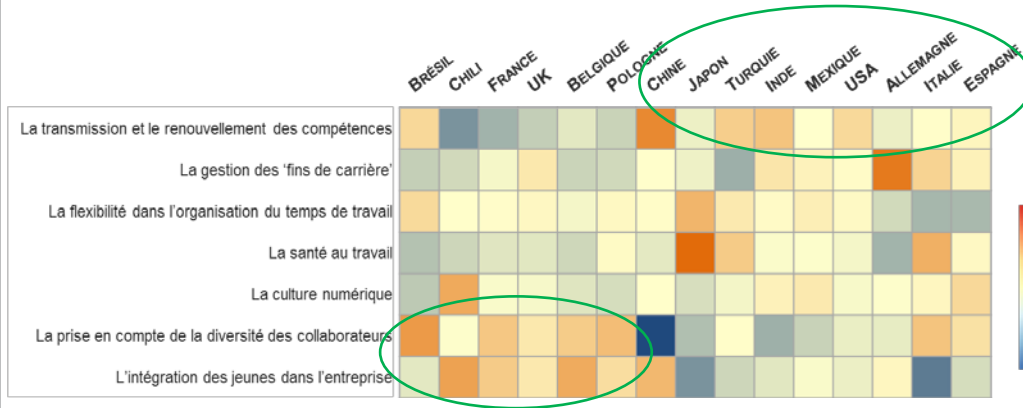
CONSTATS

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 seniors et du développement des compétences : Chili, France, Royaume-Uni, Belgique et Pologne.

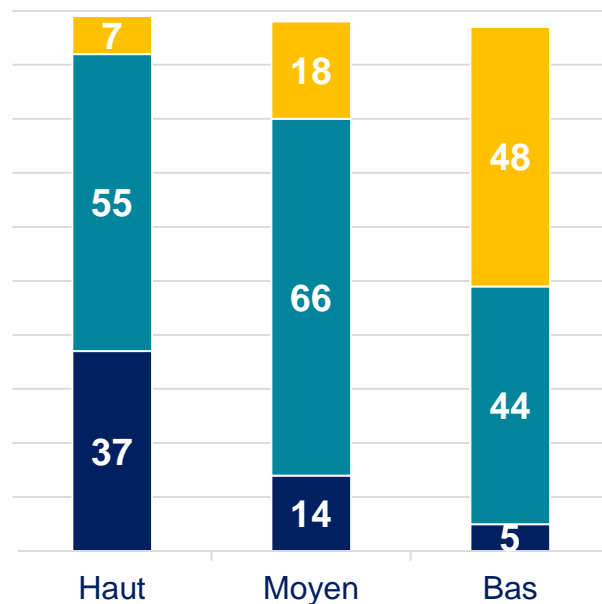
■ À l'opposé, les pays dont les entreprises se préoccupent moins de la diversité et de l'intégration des jeunes, mais plus actives en ce qui concerne le développement des compétences et la gestion des seniors : Chine, Inde, Mexique, USA, Allemagne, Italie et Espagne.

■ 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.

Contacts

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

GAME CHANGERS

