



Rapport mondial 2024 sur le bien-être au travail

Développé à l'aide de données mondiales exhaustives
sur le bien-être au travail¹

1. Données Indeed de 2024, basées sur les réponses de l'enquête à l'échelle mondiale.



indeed

Rappo

À propos d'Indeed

Indeed est le premier site de recherche d'emploi dans le monde¹ avec 580 millions de profils de chercheurs d'emploi². Indeed s'efforce de faire des candidat(e)s une priorité, tout en fournissant rapidement aux employeurs des offres pertinentes pour répondre à leurs besoins en matière de recrutement.

Chaque jour, nous aidons des millions de personnes à trouver l'emploi qui leur convient pour une vie plus épanouie, en combinant les dernières technologies de l'IA avec la puissance du jugement et de la relation humaine.

Source : 1. ComScore, nombre total de visites, mars 2024.

Source : 2. Données Indeed (à l'échelle mondiale), comptes de chercheurs d'emploi associés à une adresse email unique et vérifiée

580 millions
de profils de
chercheurs
d'emploi

Données Indeed (à l'échelle mondiale), comptes de chercheurs d'emploi associés à une adresse email unique et vérifiée

11
offres d'emploi
créées chaque
seconde dans
le monde

1 M
de nouvelles
offres d'emploi
ajoutées en
France chaque
mois

1^{re}
application de
recherche d'emploi
sur iPhone ou Android
dans plus de 25 pays

Catégorie des applications « Business » sur SimilarWeb, juin 2023

Plus de 60
pays où Indeed
est présent dans
le monde et
28
langues

Plus de
32,5 M
d'offres d'emploi
sur Indeed

5,9 M
de candidatures
Indeed Apply
enregistrées chaque
jour sur mobile dans
le monde entier

23,6 M
d'entretiens
téléphoniques
sur Indeed
dans le monde

Janvier 2022 - Juillet 2024

Message de

LaFawn Davis

Directrice des ressources humaines et du développement durable,
Indeed

Il est essentiel de réfléchir à l'évolution des besoins et des défis qui touchent les équipes. Peu importe le lieu de vie ou l'environnement de travail, l'épanouissement professionnel est lié à la santé, au bonheur et à la satisfaction générale des travailleurs. Dans cet état d'esprit, que faire en tant qu'employeur pour favoriser un environnement inspirant et engageant ? Et, en tant que chercheur d'emploi, quels types d'avantages ou d'environnements de travail vous sont agréables ? Les informations tirées du cinquième rapport annuel et du premier rapport mondial Indeed sur le bien-être au travail offrent un point de vue unique sur les indicateurs indispensables capables de redynamiser et de renforcer la culture d'entreprise.

Avec plus de 250 millions de données sur le bien-être recueillies auprès de plus de 25 millions de personnes, nous avons constaté que le bien-être au travail n'avait pas retrouvé son niveau d'avant la pandémie, malgré les actions mises en place. Au contraire, c'est un déclin inquiétant qui a été observé ces quatre dernières années. Il faut voir ces statistiques comme un signe urgent : celui de redoubler d'efforts afin de favoriser une entreprise où il fait bon travailler. Mais que mettre en place pour rétablir un sentiment de bien-être ?

Les employeurs doivent s'efforcer de créer un environnement harmonieux, avec un juste équilibre entre le sentiment d'utilité au travail, la carrière et la vie personnelle ; de quoi permettre aux collaborateurs d'apporter une contribution durable à leur entreprise, mais aussi à la société. L'association du sentiment d'appartenance, de la motivation et de l'inclusion a un impact universel, et montre qu'un capital social solide pousse les travailleurs à l'engagement, à la productivité et à l'implication.

Les entreprises en tête du peloton prennent à cœur leurs responsabilités vis-à-vis de la santé et du bonheur de leurs collaborateurs, et en récoltent les fruits. Elles reconnaissent la nature multidimensionnelle du bien-être, qui englobe la santé humaine, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le sentiment d'utilité au travail et le développement personnel. Grâce à des pratiques innovantes intégrant l'IA et le recrutement axé sur les compétences, ainsi qu'à des politiques ancrées dans les principes de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance, elles ont non seulement reconnu la valeur intrinsèque d'effectifs épanouis, mais ont également récolté les avantages tangibles d'une productivité accrue, d'une créativité renforcée et d'une plus grande satisfaction des collaborateurs.

Pour la deuxième année consécutive, nous publions une étude de cas sur le bien-être au travail, qui comprend une analyse réalisée par nos partenaires d'Oxford. Cette dernière montre que les entreprises avec des notes de bien-être au travail plus élevées obtiennent de meilleurs résultats en bourse. Et pour la première fois, nous dévoilons le nom de ces entreprises à l'occasion du lancement du Work Wellbeing 100. Si l'on en croit les données, l'investissement pour nos collaborateurs est un investissement pour notre réussite.

Nous espérons que ce rapport vous inspire des mesures concrètes pour investir dans le bien-être au travail de vos collaborateurs. Cela ne peut déboucher que sur une communauté professionnelle propice à la croissance, à l'épanouissement et au développement d'un plein potentiel. Ensemble, créons de meilleures conditions de travail pour un avenir plus radieux.



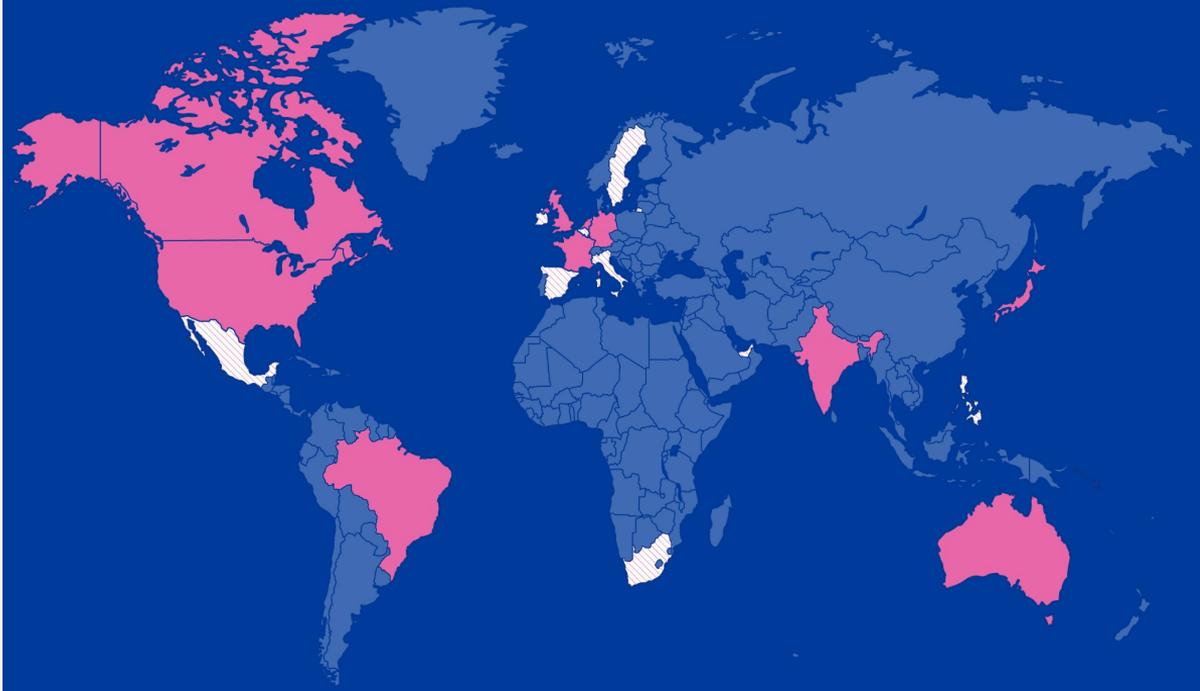
LaFawn Davis

Portée mondiale de l'initiative d'Indeed sur le bien-être au travail

Les données sur le bien-être au travail recueillies par Indeed couvrent 19 pays, avec plus de 250 millions de points de données collectés et des enquêtes complétées par plus de 25 millions de personnes. Il s'agit du **plus grand ensemble de données sur le bien-être au travail au monde**¹.

Les données sont affichées publiquement sur les [Pages Entreprises Indeed](#) aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni, où la note de bien-être au travail a été lancée.

Source : 1. Données Indeed de 2024 basées sur les réponses de l'enquête à l'échelle mondiale.



■ Données collectées et incluses dans le rapport (France, Australie, Canada, Allemagne, Royaume-Uni, Inde, Japon, Brésil, Pays-Bas, États-Unis)

■ Données collectées mais non incluses dans le rapport

Méthodologie

Ce rapport examine les informations provenant de 10 pays : la France, l'Australie, le Canada, l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Inde, le Japon, le Brésil, les Pays-Bas et les États-Unis.

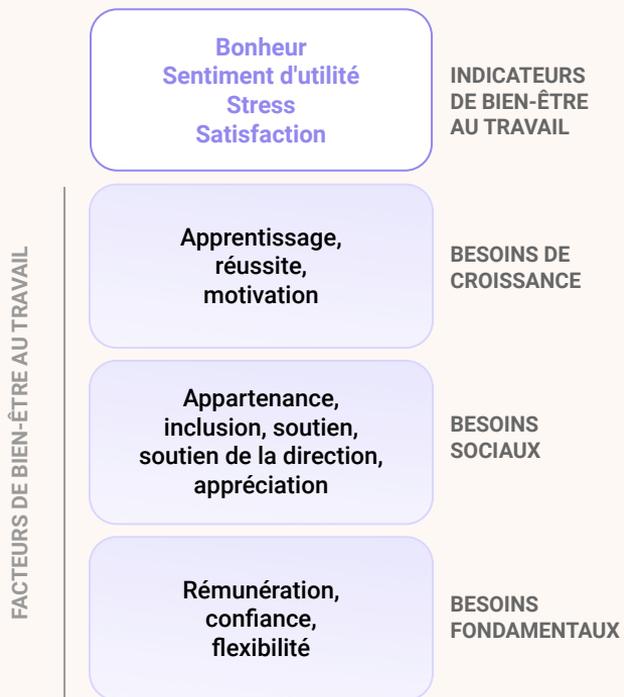
Les données, recueillies dans le cadre de l'enquête Indeed sur le bien-être au travail d'octobre 2019 à janvier 2024, ont été analysées en partenariat avec le Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford, avec le soutien et les conseils du Dr Jan-Emmanuel De Neve et du Dr George Ward.

Utilisez la citation suivante si vous faites référence à cette étude : **Rapport mondial 2024 d'Indeed sur le bien-être au travail, analysé par le Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford, avec les Dr Jan-Emmanuel De Neve et Dr George Ward.**

Sommaire

<u>Résultats clés</u>	7
<u>Section 1</u> - L'état du bien-être au travail : une opportunité mondiale	8
<u>Section 2</u> - L'impact : comment le bien-être au travail est lié à la réussite de l'entreprise	20
<u>Section 3</u> - Les actions : stratégies pour améliorer le bien-être au travail	26
<u>Conclusion</u>	27
Comment Indeed peut vous aider	28

Méthodologie



Mesurer le bien-être au travail : avec l'aide de spécialistes en matière de bonheur et de bien-être, nous avons identifié les principaux indicateurs du bien-être au travail : le bonheur, le sentiment d'utilité, le stress et la satisfaction. De plus, nous avons mesuré les 11 facteurs qui influencent ces indicateurs.

« La combinaison de ces quatre éléments mesure à la perfection le bien-être au travail. Les décideurs politiques et les organismes statistiques de l'OCDE utilisent la même approche pour calculer les dimensions du bien-être général. »



Dr Jan-Emmanuel De Neve

Professeur d'économie et de sciences du comportement et directeur du Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford.

Résultats clés

Dans un contexte de défis permanents, le niveau de bien-être au travail des personnes interrogées est en déclin constant depuis la pandémie, et n'a pas remonté au cours des quatre dernières années.

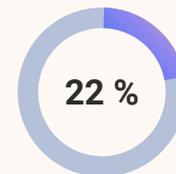
Un résultat frappant : seulement 1 personne sur 5 ayant répondu à l'enquête s'épanouit au travail, révélant des difficultés généralisées concernant les quatre indicateurs de bien-être au travail, en particulier le stress.

Les facteurs sociaux au travail apparaissent comme les plus influents, mais les besoins essentiels au bien-être ne sont pas satisfaits partout de la même manière.

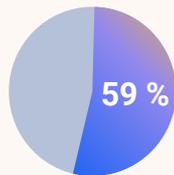
Ce rapport approfondit les résultats pour révéler les avantages à privilégier le bien-être au travail et pour donner les mesures à prendre au sein de votre entreprise.



Le niveau de bien-être au travail des personnes ayant participé à l'enquête n'a pas remonté après la pandémie et a continué à baisser au cours des quatre dernières années.



Seule 1 personne interrogée sur 5 s'épanouit au travail⁴.



La majorité des personnes ayant répondu à l'enquête éprouvent des difficultés avec les quatre indicateurs clés du bien-être au travail. Près de 60 % déclarent se sentir stressées au travail la plupart du temps⁵.

Appartenance



Motivation



Inclusion



L'appartenance, l'inclusion et la motivation favorisent le bien-être au travail, mais les employeurs ne parviennent pas à répondre à ces besoins à l'échelle mondiale.



Dans une analyse d'Oxford, un portefeuille simulé des 100 premières sociétés cotées en bourse sur Indeed avec des notes de bien-être au travail élevées a surperformé les indices de référence du marché boursier.



Les sociétés du Work Wellbeing 100 (un indice des meilleures entreprises en matière de bien-être au travail) affichent des performances supérieures aux indices boursiers, prouvant qu'investir dans le bien-être est salvateur pour les entreprises comme les collaborateurs.

4. Remarque : les personnes ont évalué à quel point elles étaient d'accord avec l'énoncé sur une échelle de 5 points, où 5 = tout à fait d'accord ; 1 = tout à fait en désaccord. L'épanouissement est considéré comme une réponse de 4 ou 5 aux quatre indicateurs de bien-être au travail (bonheur, sentiment d'utilité, satisfaction, absence de stress).

5. Remarque : les personnes ont évalué à quel point elles étaient d'accord avec l'énoncé sur une échelle de 5 points, où 5 = tout à fait d'accord ; 1 = tout à fait en désaccord. Ces résultats incluent les personnes qui ont répondu 1, 2 ou 3.

Source : enquête Indeed sur le bien-être au travail, analysée par le Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford.

L'état du bien-être au travail : une opportunité mondiale



Résultats clés

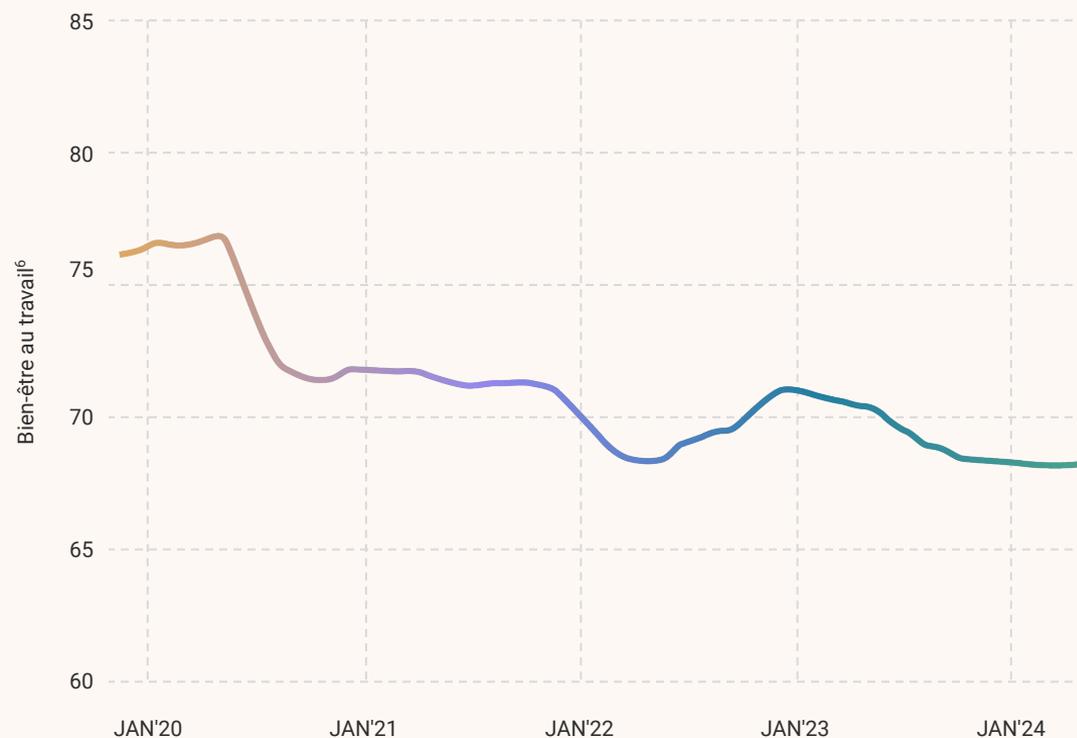
Le niveau de bien-être au travail n'a pas remonté après la pandémie

Si l'on examine la situation des personnes interrogées dans le monde entier, on constate que le niveau de bien-être au travail n'a pas retrouvé son niveau d'avant la pandémie. Au contraire, son déclin est franc depuis les quatre dernières années.

Indeed a commencé à recueillir des données sur le bien-être en octobre 2019, juste avant le début de la pandémie de COVID-19. Cette chronologie donne un aperçu du niveau de bien-être avant, pendant et après la pandémie et son impact dans le temps.

Bien que ce graphique illustre *le ressenti* des personnes, ce rapport se penchera sur les *raisons* (facteurs du bien-être au travail), les *implications* (l'analyse de rentabilisation) et les *stratégies* d'intervention spécifiques (Work Wellbeing Playbook).

Bien-être au travail à l'échelle mondiale (selon les personnes ayant répondu à l'enquête)



Remarque : les données ont été lissées pour mettre en évidence les tendances générales.

6. Mesure composite du bonheur, de la satisfaction, du sentiment d'utilité et du stress (sur une échelle de 40 à 100).

Source : enquête Indeed sur le bien-être au travail, analysée par le Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford.

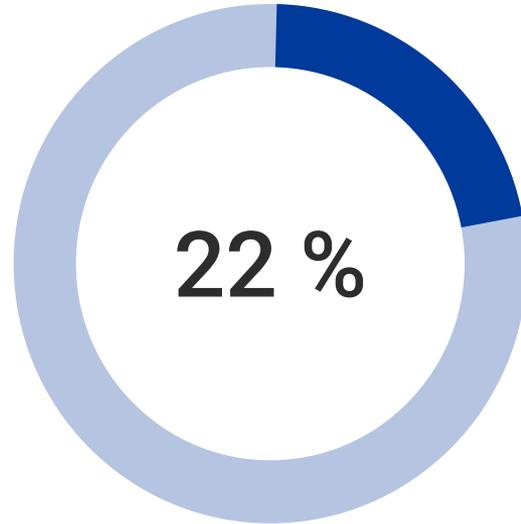
Résultats clés

À l'échelle mondiale, 4 personnes interrogées sur 5 ne s'épanouissent *pas* au travail

Une grande majorité (78 %) des personnes interrogées ne s'épanouissent pas au travail, ce qui révèle un défi important en matière de bien-être au sein des effectifs mondiaux.

Un collaborateur « s'épanouit » au travail s'il indique avoir des notes élevées sur les quatre indicateurs de bien-être au travail : bonheur, satisfaction, sentiment d'utilité et absence de stress.

Par définition, ceux qui ne s'épanouissent pas ne réalisent pas leur plein potentiel, ce qui a un impact à la fois sur l'expérience employé individuelle et sur les performances de l'entreprise.



**des personnes interrogées
s'épanouissent au travail**

Remarque : les personnes ont évalué à quel point elles étaient d'accord avec l'énoncé sur une échelle de 5 points, où 5 = tout à fait d'accord et 1 = tout à fait en désaccord. L'épanouissement est considéré comme une réponse de 4 ou 5 aux quatre indicateurs de bien-être au travail (bonheur, sentiment d'utilité, satisfaction, absence de stress).

Source : enquête Indeed sur le bien-être au travail, analysée par le Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford.

Résultats clés

À l'échelle mondiale, le stress est le principal obstacle au bien-être au travail

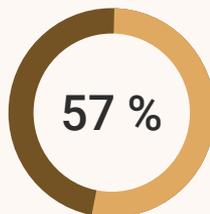


Une analyse des quatre indicateurs de bien-être au travail révèle que la majorité des personnes interrogées éprouvent des difficultés dans plusieurs domaines clés. Près de 60 % déclarent se sentir stressées au travail la plupart du temps et 57 % ne sont ni heureuses au travail la plupart du temps, ni entièrement satisfaites de leur emploi.

Bien que seulement 22 % des personnes interrogées s'épanouissent au travail, ces scores individuels plus élevés suggèrent que beaucoup d'entreprises répondent partiellement aux attentes, mais ont du mal à maintenir un niveau élevé sur les quatre indicateurs en même temps.

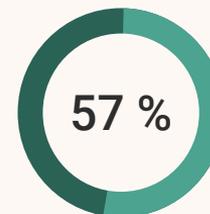
Niveau mondial des indicateurs de bien-être au travail (selon les personnes ayant répondu à l'enquête)

Bonheur



ne sont pas d'accord sur le fait de se sentir heureuses au travail la plupart du temps

Satisfaction



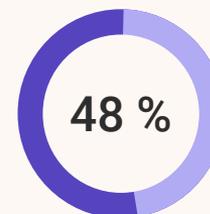
ne sont pas d'accord sur le fait d'être pleinement satisfaites par leur travail

Stress



sont d'accord sur le fait de ressentir du stress au travail la plupart du temps

Sentiment d'utilité



ne sont pas d'accord sur le fait de trouver un sens clair à leur travail

Remarque : les personnes ont évalué à quel point elles étaient d'accord avec l'énoncé sur une échelle de 5 points, où 5 = tout à fait d'accord et 1 = tout à fait en désaccord. Ces résultats incluent les personnes qui ont répondu 1, 2 ou 3.

Source : enquête Indeed sur le bien-être au travail, analysée par le Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford.

Résultats clés

Les indicateurs de bien-être au travail varient selon les pays, soulignant la nécessité de stratégies personnalisées

Bon classement du sentiment d'utilité :

le sentiment d'utilité est l'indicateur le mieux noté dans chaque pays.

Le stress varie : les environnements de travail sans stress varient, mais sont finalement à la traîne par rapport aux autres indicateurs.

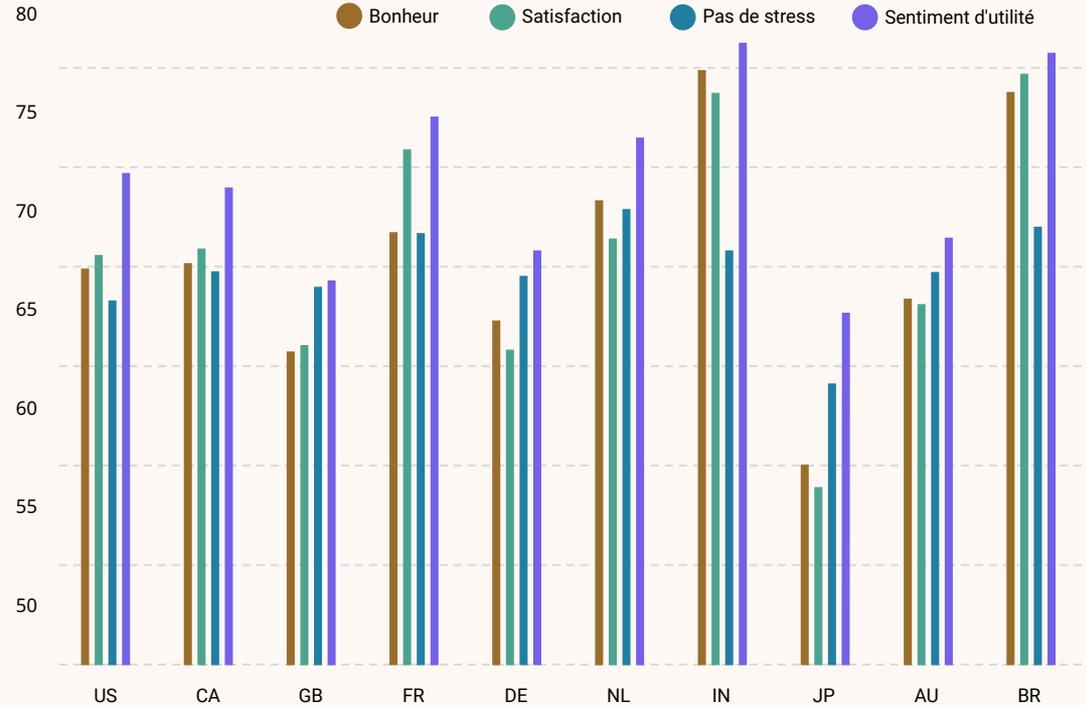
Le bonheur et la satisfaction semblent étroitement liés :

le niveau de bonheur varie selon les régions et tend à être lié à celui de la satisfaction.

Au vu de ces variations, on comprend qu'une approche globale et universelle n'est pas la solution. Il est essentiel d'adapter les programmes de bien-être aux besoins locaux et aux contextes culturels.

Niveau régional des indicateurs de bien-être au travail (selon les personnes ayant répondu à l'enquête)

Remarque : les données ne sont pas directement comparables entre les pays en raison des variations dans la composition des échantillons d'enquête sur les différents marchés Indeed.



Source : enquête Indeed sur le bien-être au travail, analysée par le Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford.

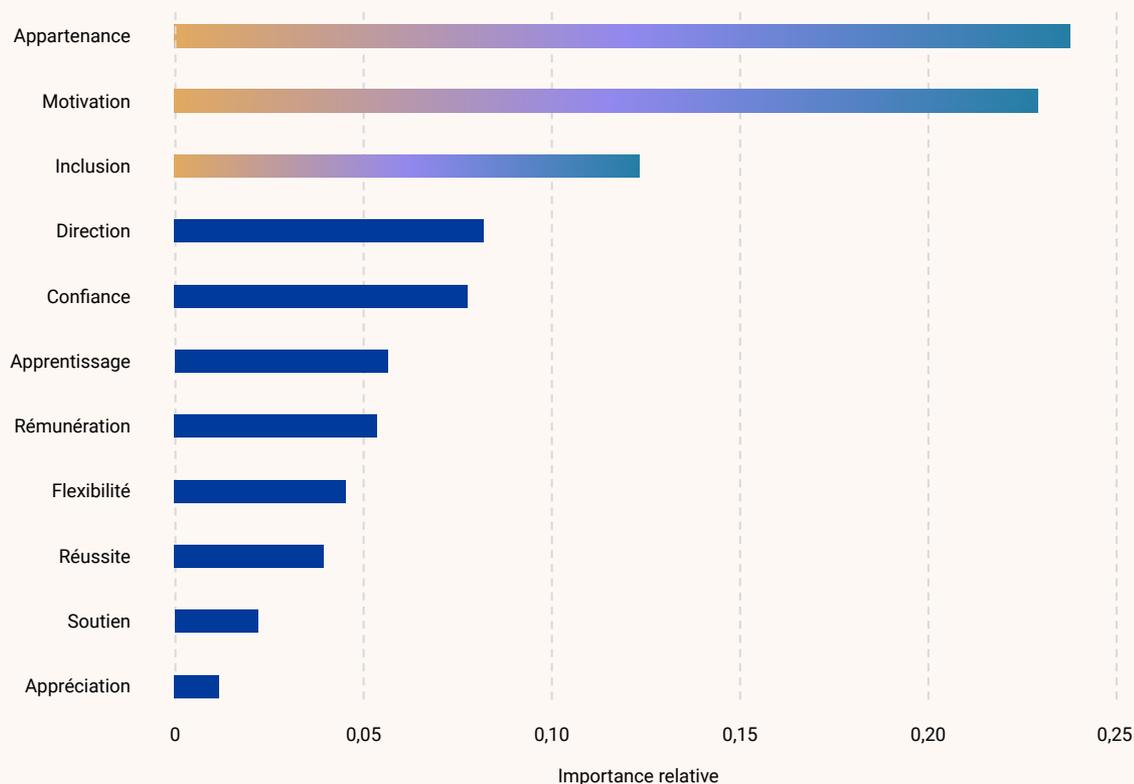
Résultats clés

Les facteurs sociaux sont essentiels au bien-être au travail à l'échelle mondiale

Ces 11 facteurs expliquent le ressenti des travailleurs et nous guident pour savoir où placer ses efforts en priorité pour améliorer le niveau général de bien-être au travail.

Contrairement à ce que l'on pense, les facteurs tels que la rémunération et la flexibilité ont une influence moindre sur le bien-être au travail. Ce sont plutôt les éléments sociaux, notamment l'appartenance et l'inclusion, qui ont le plus d'influence.

Analyse des facteurs de bien-être au travail à l'échelle mondiale (selon les personnes ayant répondu à l'enquête)



Remarque : importance relative basée sur un coefficient bêta issu d'une régression multivariée où le bien-être au travail est la variable dépendante.
Source : enquête Indeed sur le bien-être au travail, analysée par le Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford.

Résultats clés

À l'échelle mondiale, nous ne parvenons pas à répondre aux principaux facteurs de bien-être au travail

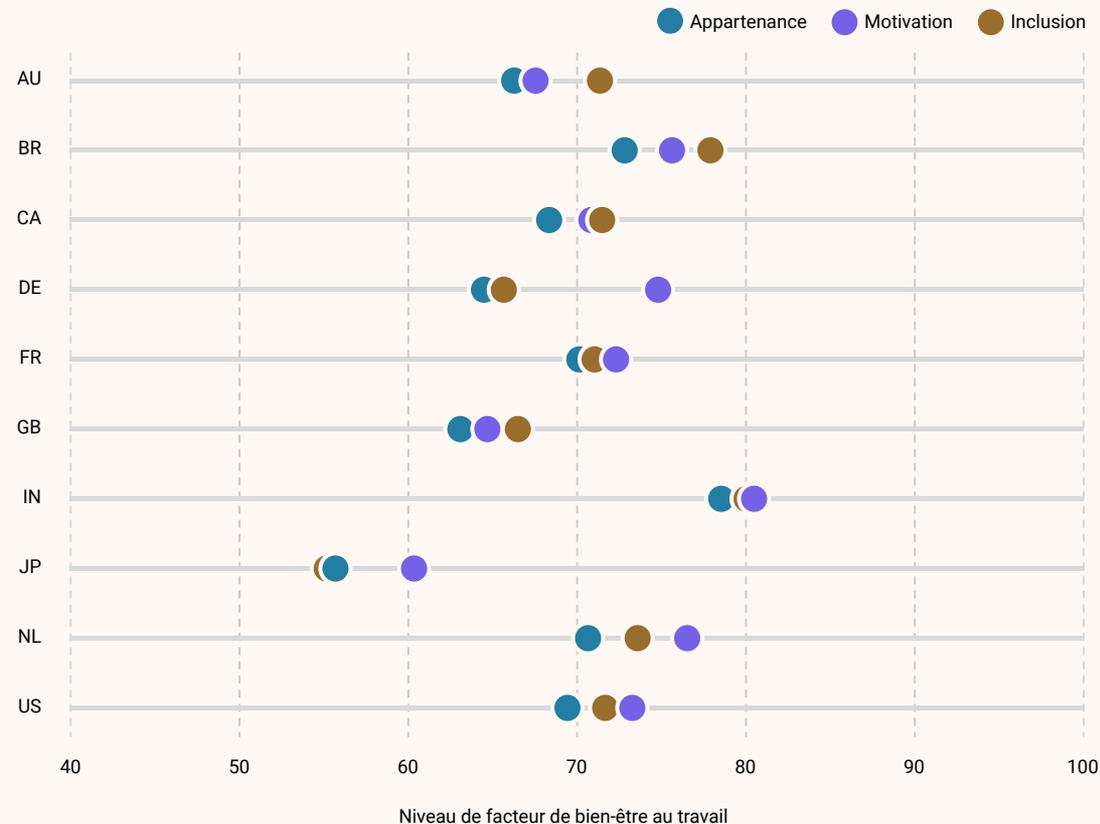
Un écart notable se creuse entre les principaux facteurs de bien-être au travail (appartenance, motivation, inclusion) et l'expérience employé réelle.

Plus précisément, dans le domaine critique de l'appartenance, seule l'Inde obtient un score supérieur à 72, ce qui indique un déficit mondial.

Il n'est pas nécessaire de dépenser beaucoup d'argent pour combler ces écarts. Des stratégies simples, comme la suppression du langage sexiste des offres d'emploi et l'offre d'horaires de travail flexibles, renforcent l'inclusion et le sentiment d'appartenance, en particulier pour les groupes sous-représentés, les aidant(e)s et les personnes en situation de handicap, en réduisant les facteurs de stress spécifiques liés au travail⁶.

Source : 6. Cunningham, S., Fleming, W., Regier, C., Kaats, M., & De Neve, J. (2024). Work Wellbeing Playbook: A Systematic Review of Evidence-Based Interventions to Improve Employee Wellbeing. World Wellbeing Movement.

Les 3 principaux facteurs de bien-être au travail par pays (selon les personnes ayant répondu à l'enquête)

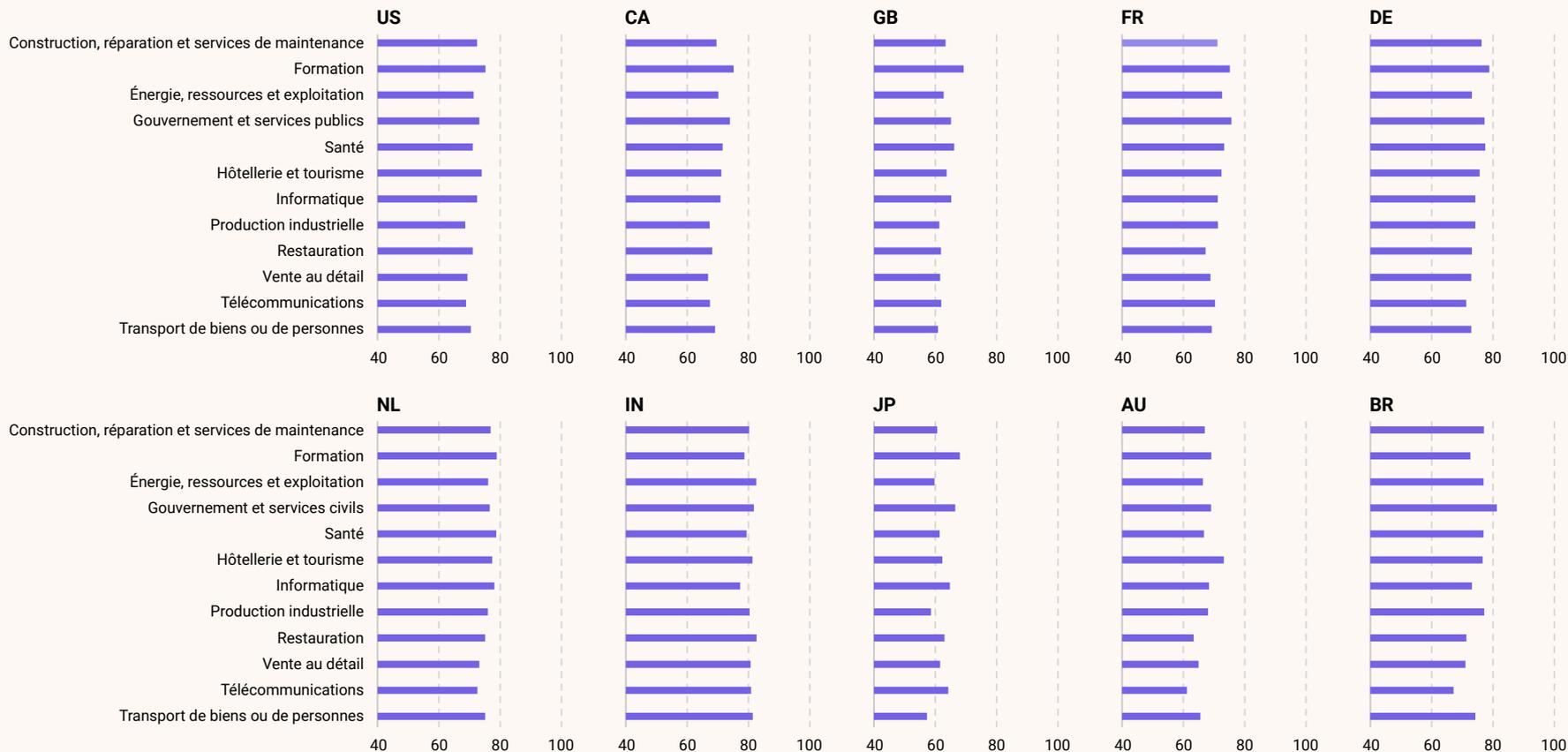


Source : enquête Indeed sur le bien-être au travail, analysée par le Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford.

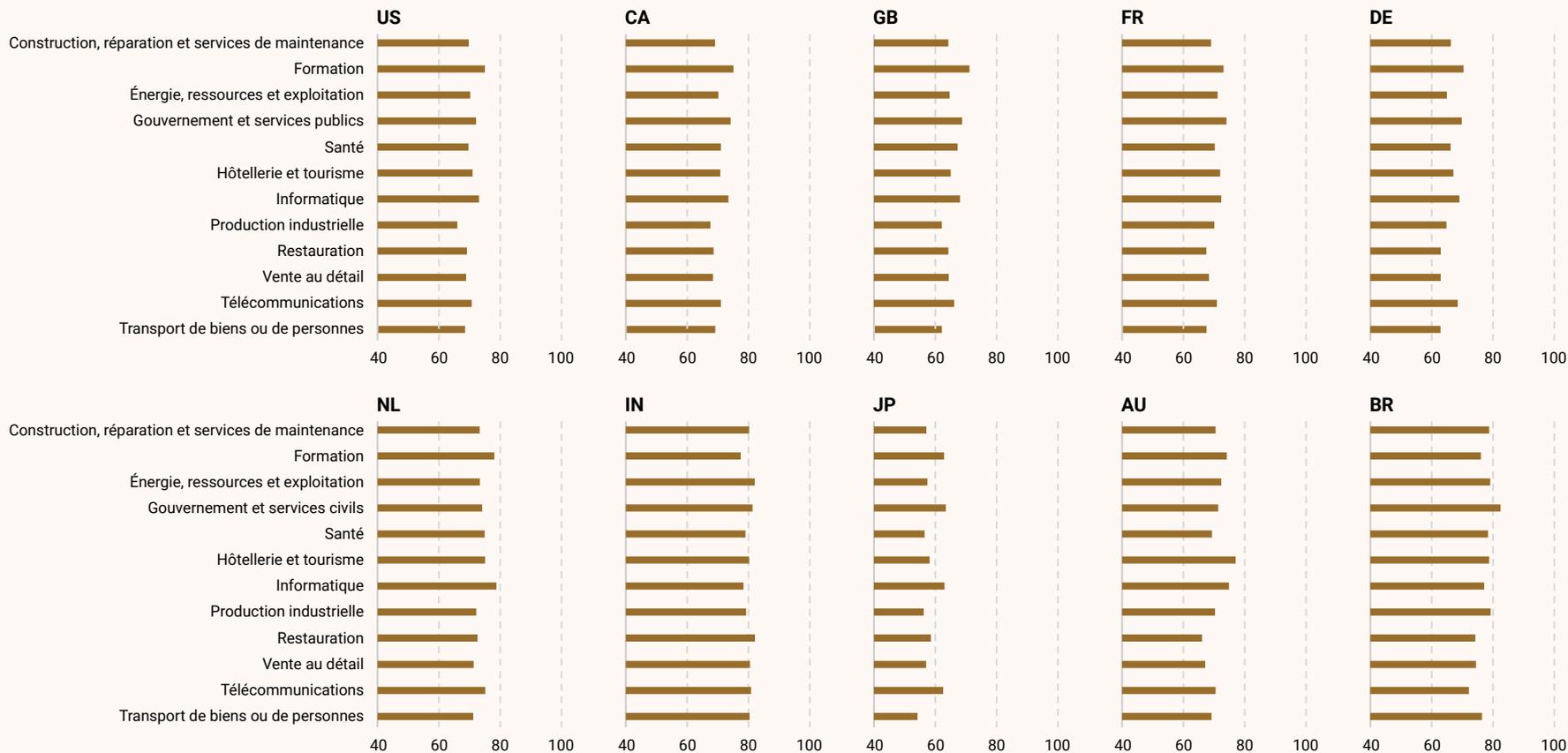
Examen des principaux facteurs de bien-être au travail par secteur (selon les personnes ayant répondu à l'enquête) : **Appartenance**



Examen des principaux facteurs de bien-être au travail par secteur (selon les personnes ayant répondu à l'enquête) : Motivation



Examen des principaux facteurs de bien-être au travail par secteur (selon les personnes ayant répondu à l'enquête) : Inclusion



Définir les facteurs clés : Appartenance et inclusion

La diversité décrit la composition démographique d'un groupe.

L'inclusion est le degré auquel tous les groupes divers sont impliqués, entendus et pris en compte dans les processus et les décisions organisationnels.

L'appartenance est la dynamique qui découle du fait que les personnes se sentent acceptées, en sécurité et soutenues dans leur véritable identité.

Cliquez [ici](#) pour découvrir des stratégies d'amélioration de l'appartenance et de l'inclusion au travail.

Qu'est-ce qui vous confère un sentiment d'appartenance ?

Avoir le sentiment que mon entreprise se soucie de moi en tant que personne



Avoir des ami(e)s au travail



Comprendre mon impact sur les autres personnes/équipes de mon entreprise



Faire en sorte que les valeurs de l'entreprise soient alignées avec mes valeurs personnelles



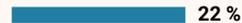
Avoir des conversations sur des sujets qui n'ont rien à voir avec le travail avec mes collègues



Être convié(e) à des réunions internes importantes



Être invité(e) à des événements sociaux informels en dehors du travail



Qu'est-ce qui participe à votre inclusion au travail ?

Être capable d'exprimer librement mes opinions et mes idées qui concernent le travail



Être capable d'exprimer ma personnalité (au moyen de vêtements, de coiffures, etc.) sans jugement



Être capable d'exprimer librement mes opinions et mes idées qui ne concernent pas le travail



Sentir que mes valeurs culturelles sont respectées



Ne pas me sentir jugé(e) en raison de mon parcours (culturel, professionnel, scolaire ou personnel)



Pouvoir célébrer les fêtes qui sont importantes pour moi



Voir des gens qui me ressemblent



Remarque : les personnes interrogées pouvaient sélectionner jusqu'à trois éléments.

Source : rapport Indeed Workplace Happiness, étude commandée par Indeed et menée par Forrester Consulting (n = 4 033 adultes des États-Unis), 2021.

Définir les facteurs clés :

Motivation

Les collaborateurs motivés sont plus engagés, plus productifs et plus épanouis au travail. Le stress professionnel est une source courante de perte de motivation, qu'il est essentiel de maîtriser pour améliorer le bien-être au travail.

Cliquez [ici](#) pour découvrir des stratégies visant à développer des effectifs plus dynamiques.

Qu'est-ce qui vous motive au travail ?

Quand je suis passionné(e) par le travail que je fais



Quand j'ai envie de faire de mon mieux



Quand je dois relever des défis au travail



Quand je suis pleinement absorbé(e) par mes activités



Quand j'attends avec impatience de rejoindre mon environnement de travail



Quand je suis inspiré(e) par les gens qui m'entourent



Remarque : les personnes interrogées pouvaient sélectionner jusqu'à trois éléments.

Source : rapport *Indeed Workplace Happiness*, étude commandée par Indeed et menée par Forrester Consulting (n = 4 033 adultes des États-Unis), 2021.



L'impact : comment le
bien-être au travail est lié
à la réussite de l'entreprise

Étude de cas sur le bien-être au travail

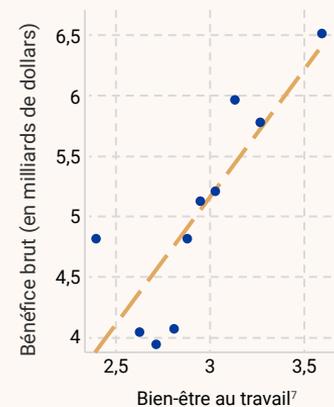
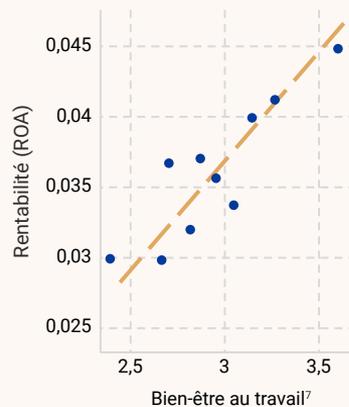
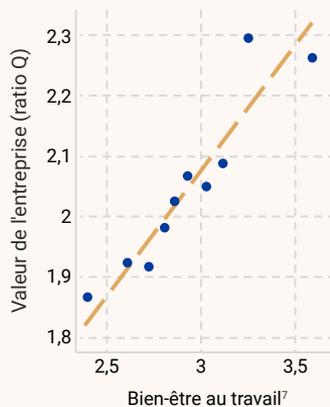
L'amélioration du bien-être des collaborateurs se traduit par une plus grande valorisation de l'entreprise, un rendement plus élevé des actifs et des bénéfices plus importants

Les employeurs devraient privilégier le bien-être de leurs collaborateurs par pur altruisme. Cependant, nombreux sont ceux qui le relèguent au second plan au profit des autres objectifs de l'entreprise.

Une analyse d'Oxford sur la base des données d'Indeed montre clairement l'intérêt commercial du bien-être au travail : un bien-être plus élevé se traduit par une plus grande valorisation de l'entreprise, un rendement plus élevé des actifs et des bénéfices plus importants.

L'analyse a porté sur 1 782 sociétés cotées en bourse aux États-Unis, en utilisant les données d'environ un million d'enquêtes menées auprès des collaborateurs de ces entreprises.

Bien-être et performance commerciale de l'entreprise (selon les personnes ayant répondu à une enquête américaine)



7. Mesure composite du bonheur, de la satisfaction, du sentiment d'utilité et du stress.
Source : [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#) ; Université d'Oxford, juillet 2024.

Étude de cas sur le bien-être au travail

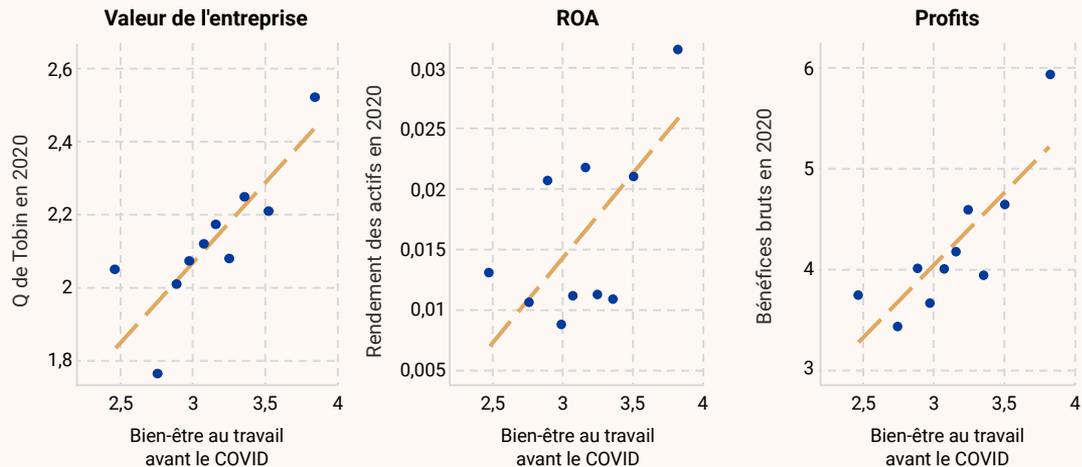
Le niveau de bien-être des collaborateurs est prédictif des performances futures de l'entreprise

Oxford a également cherché à savoir si le bien-être actuel des collaborateurs avait une incidence sur les futurs résultats d'une entreprise.

À titre d'exemple, Oxford a utilisé les données s'écoulant du début de l'année 2020 jusqu'au plein cœur de la pandémie. D'après les résultats, les entreprises dont les collaborateurs étaient plus heureux avant la pandémie ont obtenu de meilleurs résultats après cette dernière dans les trois indicateurs de performance.

Cela démontre que le bonheur au travail peut être un indicateur fiable du succès d'une entreprise, aujourd'hui et demain.

Bien-être au travail avant le COVID et performances des entreprises après le COVID (selon les personnes ayant répondu à une enquête américaine)



Source : [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#) ; Université d'Oxford, juillet 2024.

Étude de cas sur le bien-être au travail

Les entreprises qui ont un niveau de bien-être au travail plus élevé ont de très bonnes performances boursières

Oxford a simulé un portefeuille d'entreprises sur Indeed en reprenant les 100 meilleures notes de bien-être au travail, avec au moins 100 enquêtes auprès des collaborateurs au cours de la dernière année.

Ce portefeuille a été comparé aux principaux indices de référence tels que le S&P 500, le Russell 3000 et le Nasdaq Composite, et les entreprises auraient surperformé les indices.

En d'autres termes : bien que le Work Wellbeing 100 en 2024 ne soit pas un indice investissable, si vous aviez investi dans les entreprises du Work Wellbeing 100 en janvier 2021, le rendement serait supérieur de 11 % à celui du S&P 500 en juillet 2024⁸.

Work Wellbeing 100 et performances boursières



8. Un investissement de 1 000 \$ dans le Work Wellbeing 100 en janvier 2021 aurait atteint 1 533 \$ en juillet 2024, contre 1 479 \$, 1 408 \$ et 1 401 \$ pour un investissement respectif dans le S&P 500, le Nasdaq Composite ou le Russell 3000.

Remarque : le Work Wellbeing 100 n'est pas un indice investissable.

Source : [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#) ; Université d'Oxford, juillet 2024.

Présentation du Work Wellbeing 100

Pour la première fois, Indeed est fière de révéler les entreprises qui composent le Work Wellbeing 100.

Classé selon la note de bien-être au travail, le Work Wellbeing 100 est un indice qui prouve que les entreprises ayant des notes de bien-être au travail plus élevées surperforment collectivement les indices boursiers. Cela montre que l'investissement dans le bien-être est salvateur pour les entreprises comme les collaborateurs.

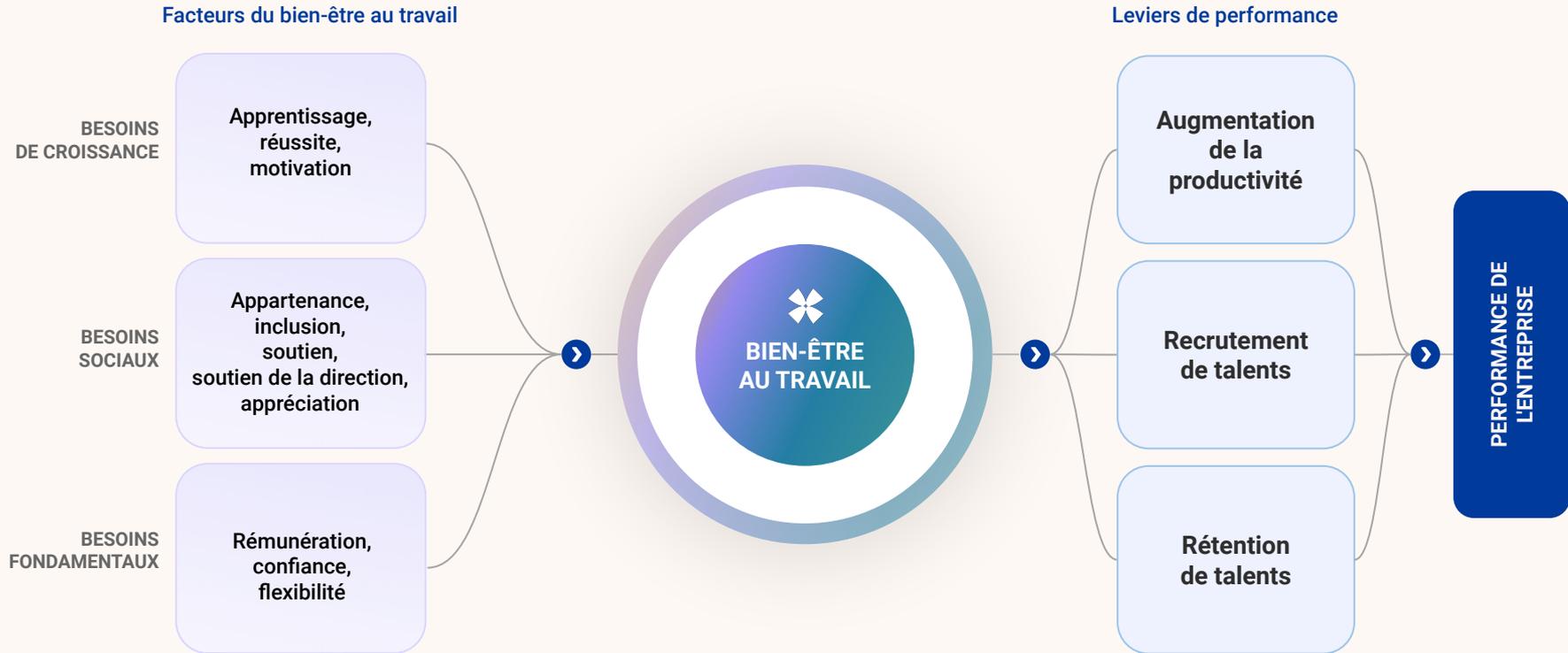
Ce classement met en lumière les entreprises qui privilégient le bien-être au travail et qui œuvrent pour un avenir meilleur. Que vous vous trouviez aux États-Unis ou ailleurs, dans une structure publique ou privée, le Work Wellbeing 100 prouve que le bien-être n'est pas une option, mais bien une clé pour améliorer vos résultats.

Apprenez-en plus sur le Work Wellbeing 100 et consultez le classement complet des entreprises [ici](#)*.



Classement	Nom de l'entreprise	Symbole boursier	Secteur
1	H&R Block	HRB	Commerce de détail et de gros
2	Delta Air Lines	DAL	Transport de biens ou de personnes
3	L3Harris	LHX	Aérospatiale et défense
4	Accenture	ACN	Informatique
5	Nike	NKE	Commerce de détail et de gros
6	Tradesmen International	BX	Construction, réparation et services de maintenance
7	Disney Parks, Experiences & Produits	DIS	Art, divertissement et loisirs
8	Addus HomeCare	ADUS	Santé
9	IBM	IBM	Informatique
10	Amazon Flex	AMZN	Gestion des transports

Qu'est-ce qui explique le lien entre bien-être et performances ?



Les actions : stratégies pour améliorer le bien-être au travail



Conclusion

Le bien-être au travail est en recul partout dans le monde, avec des valeurs plus basses que durant la pandémie, le stress au travail devenant l'un des principaux facteurs.

Ce déficit a des répercussions plus vastes qui dépassent le cadre du travail. Le ressenti de millions de personnes au travail impacte celui de millions de personnes au quotidien.

Maintenant qu'il a été mis en lumière que certains facteurs comme l'appartenance, l'inclusion et la motivation avaient la plus grande influence sur le bien-être global, nous pouvons faire en sorte de réduire ces écarts à travers le monde.

Notre capital social est notre plus grand atout. Privilégier l'humain est plus important que jamais et, à mesure que les investisseurs, les employeurs et la société dans son ensemble en prendront conscience, nous continuerons à constater que le bien-être au travail n'est plus seulement un luxe, mais bien un impératif commercial.

Comment Indeed peut vous aider

- 1. Mesurer** : renseignez-vous sur le ressenti de vos collaborateurs en partageant dès aujourd'hui [l'enquête sur le bien-être au travail](#).
- 2. Cultiver le bien-être** : améliorez le bien-être des collaborateurs en vous concentrant sur les facteurs clés identifiés dans ce rapport ou dans les résultats de votre propre enquête. Maintenez vos points forts, corrigez vos points faibles et utilisez le [Manuel sur le bien-être au travail](#) pour des tactiques concrètes.
- 3. Mettre en avant la marque employeur** : mettez en valeur les points forts de votre entreprise en matière de bien-être au travail dans les descriptions de poste et les visuels sur votre page entreprise Indeed.

Nous sommes là pour vous aider.

Contactez-nous :

<https://fr.indeed.com/recrutement/se-connecter>

Mon environnement de travail est inclusif et respectueux.

1 2 3 4 5

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord

Mes horaires et mon lieu de travail sont flexibles et me conviennent.

1 2 3 4 5

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord

La plupart de mes tâches me motivent.

1 2 3 4 5

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord

J'atteins la plupart de mes objectifs professionnels.

1 2 3 4 5

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord

J'apprends souvent au travail.

1 2 3 4 5

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord

Continuer



indeed