



Rapport à l'échelle mondiale sur le bien-être au travail, 2024

Tirez parti du plus grand ensemble de données au monde sur le bien-être au travail¹

1. Données d'Indeed 2024, basées sur le nombre de réponses au sondage à l'échelle mondiale



indeed

À propos d'Indeed

Indeed est le 1^{er} site de recherche d'emploi dans le monde¹ avec 580 millions de profils de chercheurs d'emploi.² Indeed s'efforce de faire des chercheurs d'emploi une priorité tout en fournissant rapidement des correspondances pertinentes aux employeurs afin de soutenir leurs besoins 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 d'intelligence artificielle (IA) et la puissance du jugement et du contact humains.

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

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

580 millions
de profils de
chercheurs
d'emploi

Données Indeed (à l'échelle mondiale), profils de chercheurs d'emploi associés à une adresse courriel unique vérifiée.

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

Catégorie « Affaires »,
SimilarWeb, juin 2023

11
offres d'emploi
ajoutées chaque
seconde, partout
dans le monde

Plus de 60
pays dans lesquels
Indeed possède
des sites dans

28
langues

32,5 millions
d'offres d'emploi au
total sur Indeed

340 000
nouvelles offres
d'emploi sont
ajoutées chaque
mois au Canada

5,9 millions
de candidatures
Indeed Apply
finalisées chaque
jour sur un appareil
mobile, partout dans
le monde

23,6 millions
d'entrevues
téléphoniques sur
Indeed partout
dans le monde

Janvier 2022 à juillet 2024

LaFawn Davis,

Cheffe des ressources humaines et de la durabilité, Indeed

Il est nécessaire de repenser à l'évolution des besoins et des défis liés à la main-d'œuvre. Quel que soit l'endroit où les personnes vivent et travaillent, leur aptitude à s'épanouir au travail est liée à leur santé générale, à leur bonheur et à leur satisfaction. Que pouvez-vous donc faire, en tant qu'employeur, pour favoriser un environnement inspirant et intéressant? Et en ce qui concerne les chercheurs d'emploi, quels types d'avantages ou d'environnement de travail les rendent heureux? Ces renseignements tirés du cinquième rapport annuel mondial d'Indeed sur le bien-être au travail offrent un point de vue unique sur les indicateurs essentiels qui peuvent dynamiser et renforcer les cultures organisationnelles.

Avec plus de 250 millions de points de données sur le bien-être obtenus auprès de 25 millions de participants, nous avons appris que, malgré nos efforts, l'état du bien-être au travail n'est pas revenu aux niveaux d'avant la pandémie. En effet, au cours des quatre dernières années, nous avons observé un déclin inquiétant. Cette tendance souligne un besoin urgent de redoubler nos efforts visant à favoriser des lieux de travail dans lesquels les employés peuvent s'épanouir. Cependant que faudra-t-il pour restaurer un sentiment de bien-être?

Les employeurs doivent s'efforcer de créer des environnements harmonieux dans lesquels les gens peuvent concilier leur sentiment d'utilité, leur carrière et leur vie personnelle à l'aide de manières judicieuses qui apportent des contributions durables au travail et à la société. L'effet conjugué de l'appartenance, de la motivation positive et de l'inclusion est universellement influent, démontrant que le capital social au travail crée des employés qui sont plus susceptibles d'être intéressés, productifs et déterminés.

Nous observons les avantages de la manière dont les entreprises avec des notes élevées perçoivent leurs responsabilités envers la santé et le bonheur de leurs employés. Elles reconnaissent la nature multidimensionnelle du bien-être, qui englobe la santé humaine, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, le sentiment d'utilité et l'épanouissement personnel. Grâce à des pratiques novatrices intégrant l'IA et le recrutement axé sur les compétences et des politiques enracinées dans la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIA+), les entreprises avec des notes élevées n'ont pas seulement reconnu la valeur intrinsèque d'une main-d'œuvre florissante. Elles ont également récolté les avantages tangibles d'une productivité accrue, d'une créativité améliorée et d'une plus grande satisfaction des employés.

Pour la deuxième année consécutive, nous publions ce que nous appelons « le dossier d'analyse du bien-être au travail », qui comprend une analyse effectuée par nos partenaires de l'Université d'Oxford montrant que les entreprises ayant une note de bien-être au travail élevée surpassent le marché boursier. De plus, pour la toute première fois, nous dévoilons le nom des entreprises lors du lancement de l'indice Bien-être au travail 100. Les données démontrent que lorsque nous investissons dans notre main-d'œuvre, nous investissons dans notre succès.

Nous espérons que ce rapport vous inspire à prendre des mesures cohérentes pour investir dans le bien-être au travail de vos employés. Cette démarche contribuera à créer des communautés professionnelles de croissance, d'accomplissement et de potentiel florissant. Ensemble, créons un meilleur travail pour un avenir prometteur.



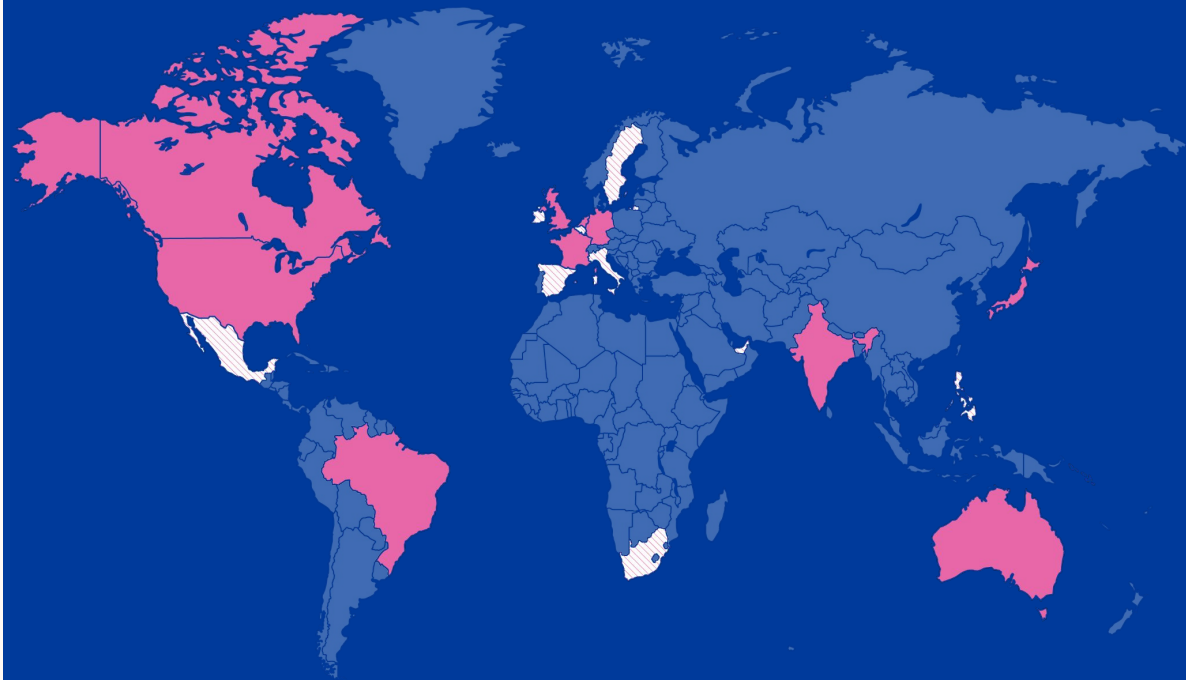
LaFawn Davis

La portée internationale de l'initiative pour le bien-être au travail menée par Indeed

Le recueil de données d'Indeed sur le bien-être au travail couvre 19 pays, avec plus de 250 millions de points de données recueillis et de sondages remplis 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 d'Indeed](#) au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, là où la [note de bien-être au travail](#) a été lancée.

Source : 1. Données d'Indeed 2024, basées sur le nombre de réponses au sondage à l'échelle mondiale



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

■ Données recueillies, mais non incluses
dans le rapport

La méthodologie

Ce rapport explore les données analysées pour 10 marchés : l'Allemagne, l'Australie, le Brésil, le Canada, les États-Unis, la France, l'Inde, le Japon, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

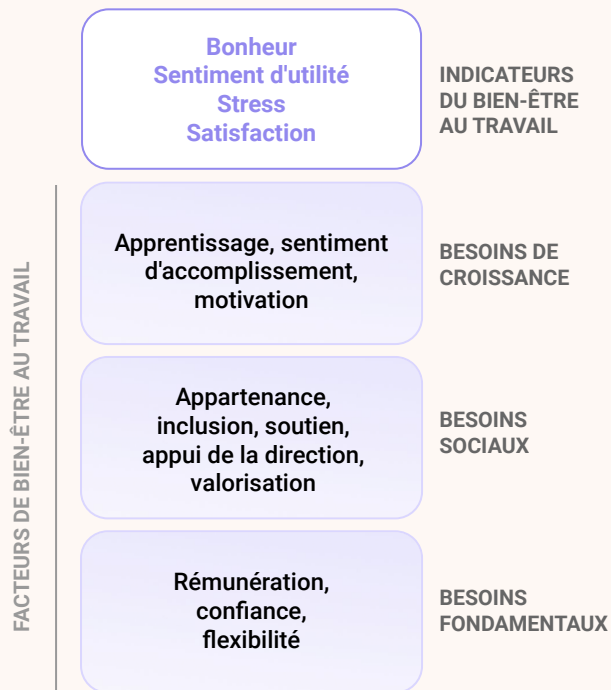
Les données, recueillies grâce au sondage sur le bien-être au travail d'Indeed mené entre octobre 2019 et janvier 2024, ont été analysées en partenariat avec le Wellbeing Research Center de l'Université d'Oxford, avec l'appui et la supervision de Jan-Emmanuel De Neve, Ph. D. et George Ward, Ph. D.

Lors du référencement de la présente étude, veuillez utiliser la mention suivante : **Rapport mondial d'Indeed sur le bien-être au travail 2024, analysé par le Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford avec Jan-Emmanuel De Neve, Ph. D. et George Ward, Ph. D.**

Table des matières

<u>Résultats clés</u>	7
<u>Section 1</u> – L'état du bien-être au travail : une opportunité à l'échelle mondiale	8
<u>Section 2</u> – L'incidence : comment le bien-être au travail est lié au succès de l'entreprise	20
<u>Section 3</u> – Les mesures à prendre : des stratégies pour améliorer le bien-être au travail	26
<u>Conclusion</u>	27
Comment Indeed peut aider	28

La méthodologie



Évaluation du bien-être au travail. Avec l'aide d'éminents experts du bonheur et du bien-être, nous avons cerné les principaux indicateurs du bien-être au travail : le bonheur, le sentiment d'utilité, le stress et la satisfaction. De plus, nous mesurons les 11 facteurs qui influencent ces indicateurs.

« Un mélange de ces quatre critères permettrait une mesure parfaite et complète du bien-être des employés. Cela expliquerait également la manière dont les décideurs de politiques et les agences de statistiques des pays de l'OCDE mesurent les diverses dimensions du bien-être général. »



Jan-Emmanuel De Neve

Professeur d'économie et de science du comportement, directeur du Wellbeing Research Centre à l'Université d'Oxford

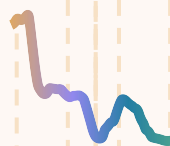
Résultats clés

Malgré les défis actuels, les niveaux de bien-être au travail parmi les répondants au sondage sont en baisse constante depuis la pandémie, demeurant sans réponse au cours des quatre dernières années.

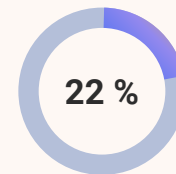
Une minorité étonnante, c'est-à-dire un répondant sur cinq, réussit à s'épanouir au travail, révélant les difficultés généralisées pour l'ensemble des quatre indicateurs du bien-être au travail, surtout le stress.

Les facteurs sociaux au travail émergent comme étant les facteurs les plus influents, mais il existe un écart, car ces besoins essentiels ne sont pas satisfaits.

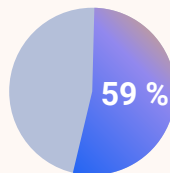
Ce rapport approfondit ces résultats, révélant les avantages pour les entreprises priorisant le bien-être au travail et faisant part des prochaines mesures à prendre dans votre organisation.



Les niveaux de bien-être au travail des répondants au sondage ne se sont pas rétablis depuis la pandémie et ont poursuivi leur déclin au cours des quatre dernières années.



Seul un répondant sur cinq s'épanouit au travail⁴.



La majorité des répondants ont du mal avec les quatre indicateurs du bien-être au travail, avec près de 60 % d'entre eux mentionnant qu'ils se sentent stressés au travail la majorité du temps⁵.

Appartenance



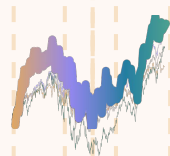
Motivation



Inclusion



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



Dans une analyse réalisée par l'Université d'Oxford, un portefeuille modélisé des 100 meilleures entreprises cotés en bourse sur Indeed ayant les notes de bien-être au travail les plus élevées surpassant les indices de référence du marché boursier.



L'indice Bien-être au travail 100, un indice des meilleures entreprises en matière de bien-être, surpasse collectivement les indices de référence du marché boursier, prouvant que l'investissement dans le bien-être est mieux pour les personnes et les entreprises.

4. Remarque : Les répondants ont évalué leur accord sur une échelle de 1 à 5 où 5 signifie Tout à fait d'accord et 1 signifie Pas du tout d'accord. L'épanouissement est défini par une réponse de 4 ou 5 pour l'ensemble des quatre indicateurs du bien-être au travail (le bonheur, le sentiment d'utilité, la satisfaction, l'absence de stress).

5. Remarque : Les répondants ont évalué leur accord sur une échelle de 1 à 5 où 5 signifie Tout à fait d'accord et 1 signifie Pas du tout d'accord. Ces résultats incluent ceux qui ont répondu 1, 2 ou 3.

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

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

A short, horizontal bar with a gradient from orange to blue.

Résultats clés

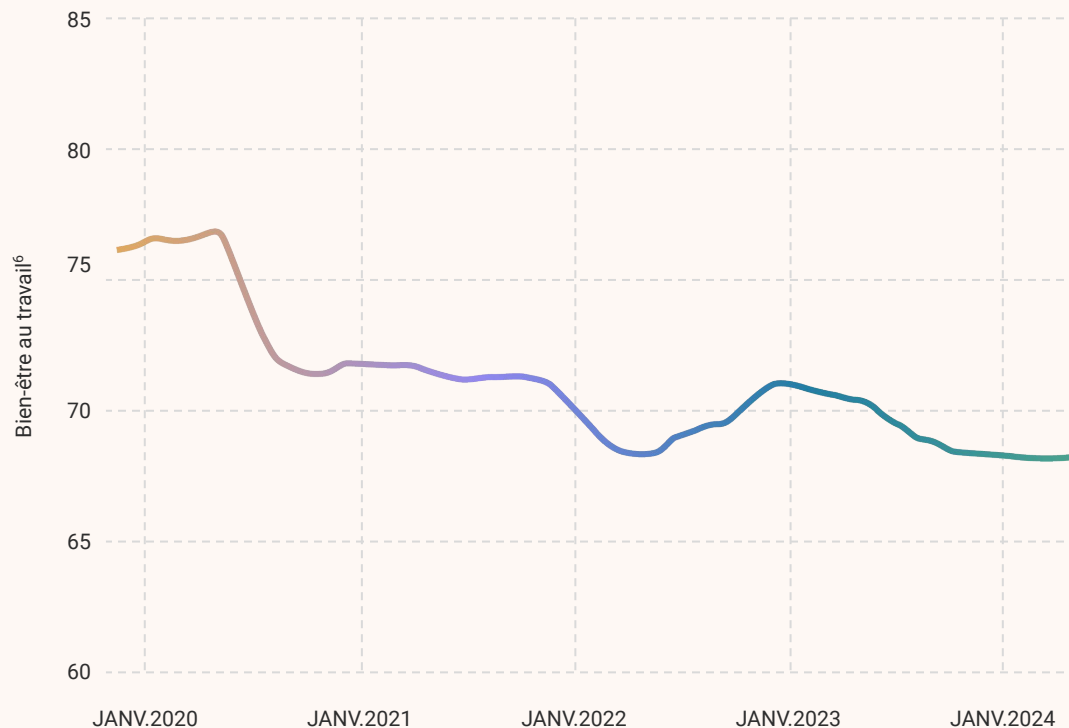
Les niveaux de bien-être au travail ne se sont pas remis depuis la pandémie

Lorsque l'on regarde la situation actuelle des répondants au sondage à l'échelle mondiale, la main-d'œuvre d'aujourd'hui n'est pas revenue aux niveaux d'avant la pandémie. En effet, au cours des quatre dernières années, elle n'a cessé de décliner.

Indeed a commencé à recueillir des données sur le bien-être en octobre 2019, tout juste avant l'apparition de la COVID-19. Ce moment précis offre une vue sur les tendances en matière de bien-être avant, pendant et après la pandémie, qui révèle aujourd'hui ses conséquences à long terme.

Bien que ce graphique illustre *comment* les gens se sentent, ce rapport se penche sur le *pourquoi* (facteurs du bien-être au travail), sur les *enjeux* (le dossier d'analyse) ainsi que sur les *stratégies* d'intervention précises (Guide sur le bien-être au travail).

Le bien-être au travail à l'échelle mondiale au fil du temps (en fonction des répondants au sondage)



Remarque : Les données ont été lissées pour souligner les tendances générales

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

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

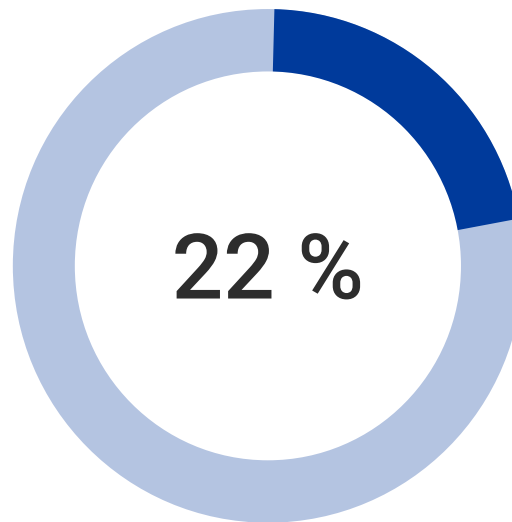
Résultats clés

À l'échelle mondiale, quatre répondants sur cinq ne s'épanouissent pas au travail

Une grande majorité (78 %) des répondants au sondage ne s'épanouissent pas au travail, révélant un défi important relatif au bien-être dans l'ensemble de la main-d'œuvre mondiale.

Un employé « s'épanouit » au travail s'il mentionne des notes élevées pour l'ensemble des quatre indicateurs de bien-être au travail : le bonheur, la satisfaction, le sentiment d'utilité et la réduction du stress.

Par définition, un employé qui ne s'épanouit pas ne fournit pas son plein rendement, ce qui a des conséquences sur l'expérience des employés individuelle et le rendement de l'entreprise.



**des répondants au sondage
s'épanouissent au travail**

Remarque : Les répondants ont évalué leur accord sur une échelle de 1 à 5 où 5 signifie Tout à fait d'accord et 1 signifie Pas du tout d'accord. L'épanouissement est défini par une réponse de 4 ou 5 pour l'ensemble des quatre indicateurs du bien-être au travail (le bonheur, le sentiment d'utilité, la satisfaction, l'absence de stress).

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

Résultats clés

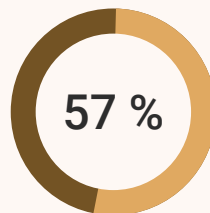
À l'échelle mondiale, l'indicateur du stress se démarque comme étant une cause importante de niveaux bas du bien-être au travail

Une analyse des quatre indicateurs du bien-être au travail révèle que la majorité des répondants éprouve des difficultés dans plusieurs domaines clés. Près de 60 % mentionnent qu'ils se sentent stressés au travail la plupart du temps et 57 % ne sont ni heureux au travail la plupart du temps ni totalement satisfaits de leur emploi.

Bien qu'il n'y ait que 22 % des répondants qui s'épanouissent au travail, les notes plus élevées de ces personnes suggèrent que plusieurs d'entre elles excellent dans des domaines précis, mais ont de la difficulté à maintenir des niveaux élevés constants dans l'ensemble des quatre indicateurs.

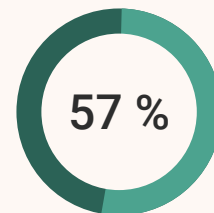
Indicateurs des niveaux mondiaux de bien-être au travail (en fonction des répondants au sondage)

Le bonheur



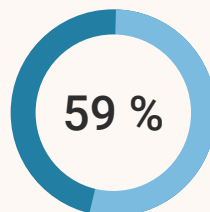
ne sont pas d'accord qu'ils se sentent heureux au travail la plupart du temps.

La satisfaction



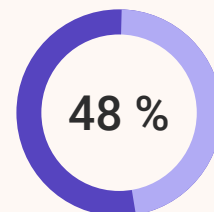
ne sont pas d'accord qu'ils sont entièrement satisfaits dans leur emploi.

Le stress



sont d'accord qu'ils ressentent du stress au travail la plupart du temps.

Le sentiment d'utilité



ne sont pas d'accord que leur travail procure un sentiment d'utilité clair.

Remarque : Les répondants ont évalué leur accord sur une échelle de 1 à 5 où 5 signifie Tout à fait d'accord et 1 signifie Pas du tout d'accord. Ces résultats incluent ceux qui ont répondu 1, 2 ou 3.

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

Résultats clés

Les indicateurs de bien-être au travail varient par région soulignant le besoin de stratégies personnalisées

Le sentiment d'utilité en tête : le sentiment d'utilité est l'indicateur de notation le plus élevé dans chacune des régions.

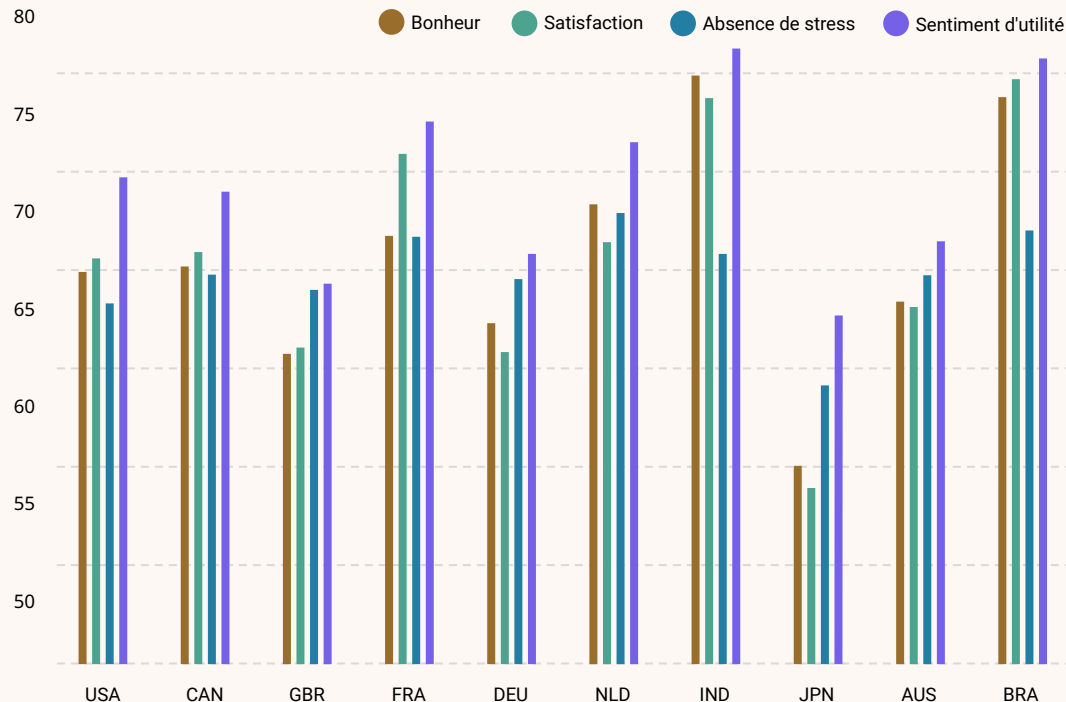
Le stress varie : les environnements de travail exempts de stress varient, mais sont finalement en retard par rapport aux autres indicateurs.

Le bonheur et la satisfaction apparaissent intimement liés :
les niveaux de bonheur varient selon les régions et tendent à être liés à la satisfaction.

Ces variations sous-entendent qu'une approche à l'échelle mondiale et généraliste ne fonctionnera pas. La personnalisation des programmes en matière de bien-être pour correspondre aux besoins régionaux et aux contextes culturels est essentielle.

Indicateurs des niveaux régionaux de bien-être au travail (en fonction des répondants au sondage)

Remarque : Les données ne sont pas directement comparables entre les pays en raison des variations dans la composition de l'échantillon du sondage dans différents marchés d'Indeed.



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

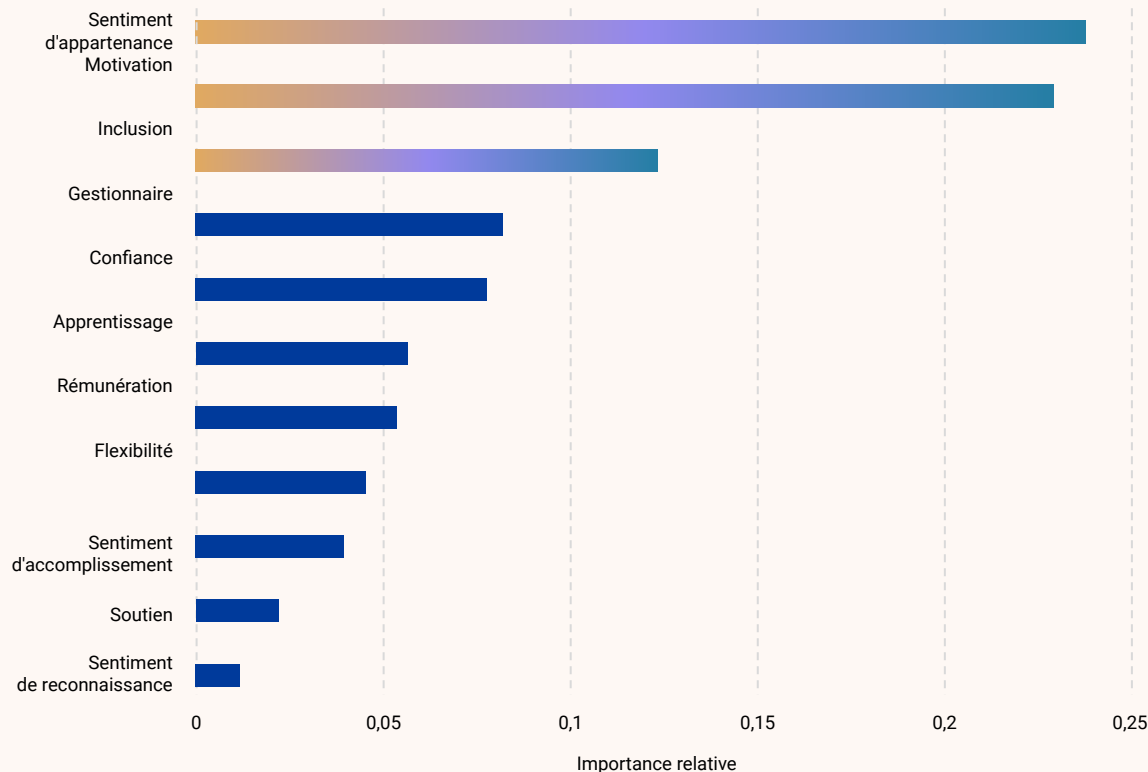
Résultats clés

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

Ces 11 facteurs expliquent le ressenti des gens au travail et peuvent offrir une orientation normative sur les points à cibler pour obtenir un effet maximal sur les niveaux généraux de bien-être au travail.

Contrairement aux hypothèses communes, des facteurs comme la rémunération et la flexibilité sont moins bien classés en ce qui concerne leur influence sur le bien-être au travail. Il s'agit plutôt des éléments sociaux, surtout le sentiment d'appartenance et l'inclusion, qui sont les facteurs les plus influents.

Analyse mondiale du facteur du bien-être au travail (en fonction des répondants au sondage)



Remarque : L'importance relative est basée sur un coefficient bêta tiré d'une régression multivariée dans laquelle le bien-être au travail est une variable dépendante.
Source : Sondage sur le bien-être au travail d'Indeed, analysé par le Wellbeing Research Centre de l'Université d'Oxford

Résultats clés

À l'échelle mondiale, nous ne parvenons pas à atteindre les objectifs en ce qui concerne les facteurs clés du bien-être au travail

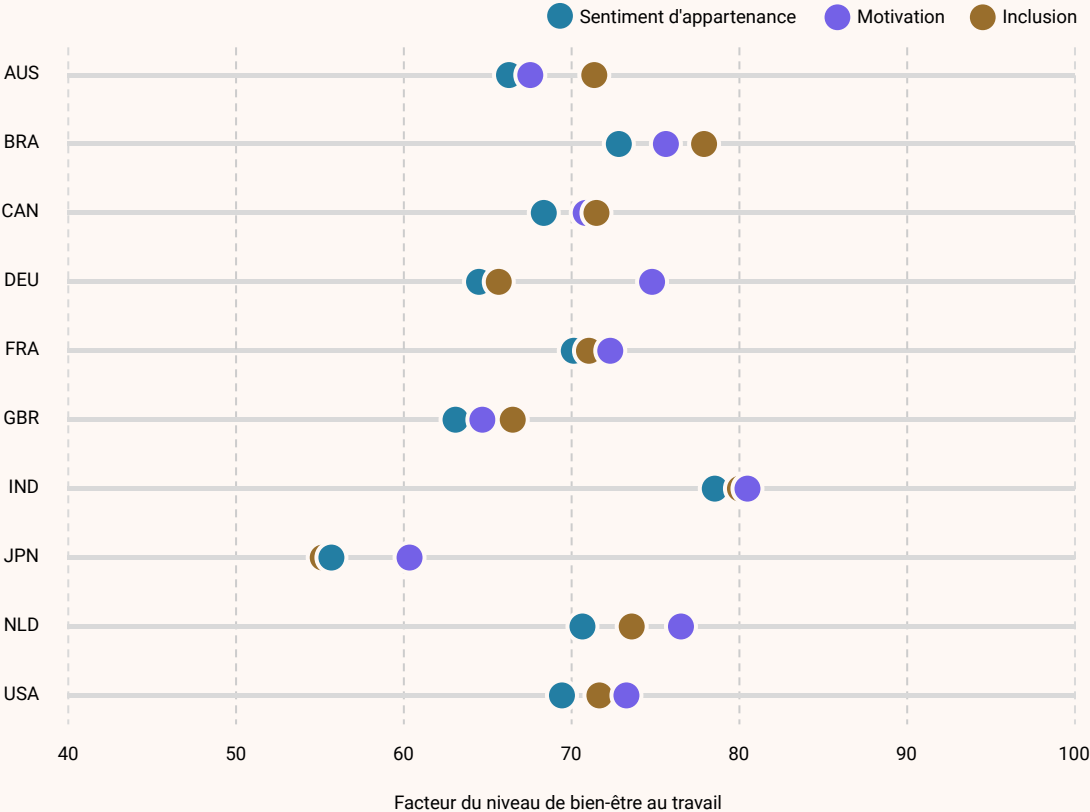
Il existe une lacune importante entre les meilleurs facteurs du bien-être au travail (le sentiment d'appartenance, la motivation et l'inclusion) et les expériences réelles des employés.

De manière précise, dans le domaine essentiel du sentiment d'appartenance, seule l'Inde obtient des notes supérieures à 72, indiquant une insuffisance à l'échelle mondiale.

Le fait de combler ces lacunes ne doit pas nécessairement être coûteux. De simples stratégies, comme retirer le langage sexiste des offres d'emploi et offrir un travail flexible, augmentent l'inclusivité et le sentiment d'appartenance, surtout pour les groupes sous-représentés, les aidants et les personnes vivant avec un handicap en réduisant les facteurs de stress uniques liés au travail⁶.

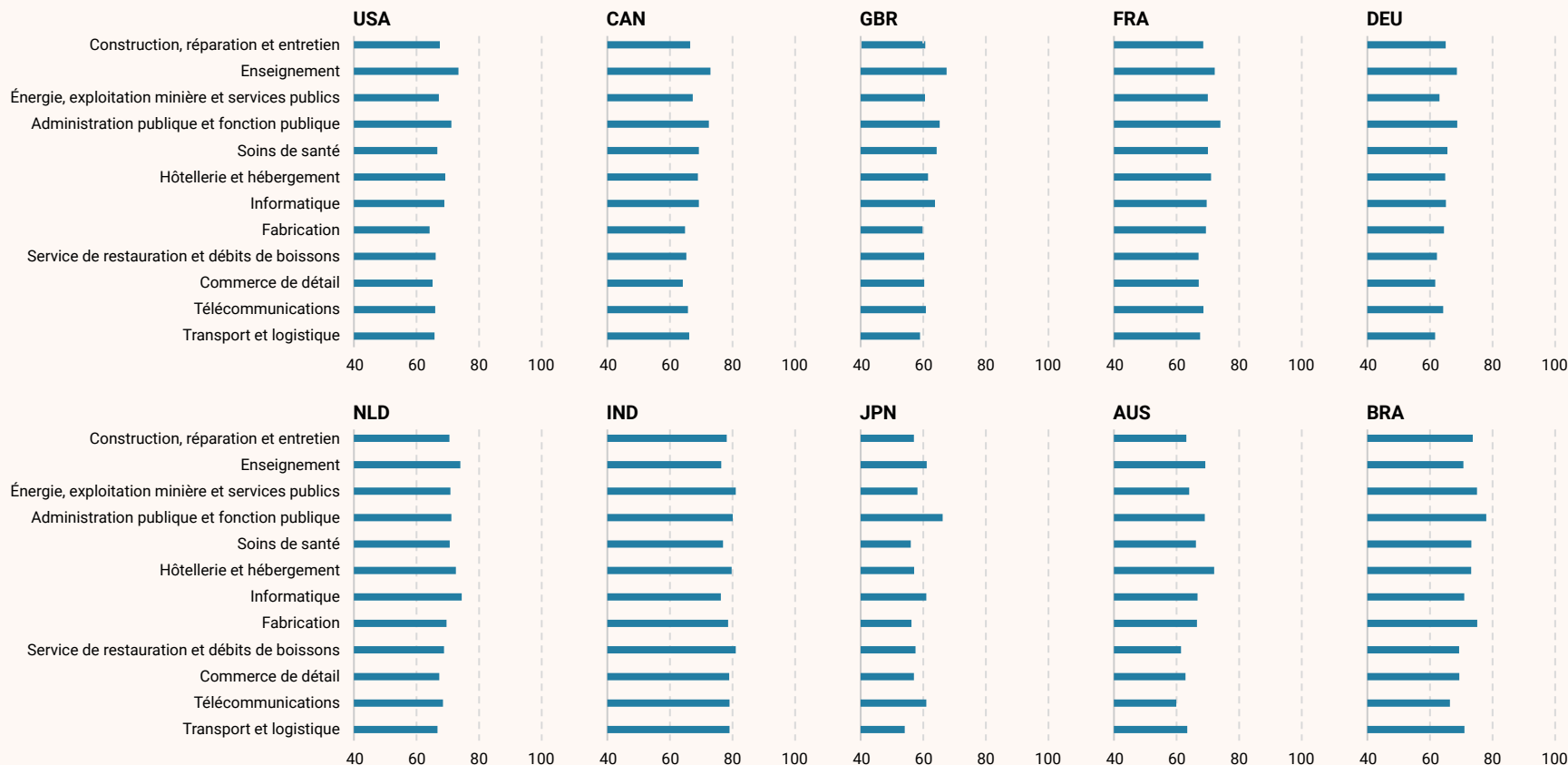
Source : 6. Cunningham, S., Fleming, W., Regier, C., Kaats, M. et De Neve, J. (2024), Work Wellbeing Playbook: A Systematic Review of Evidence-Based Interventions to Improve Employee Wellbeing. World Wellbeing Movement

Les trois meilleurs facteurs de rendement du bien-être au travail par pays (en fonction des répondants au sondage)



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

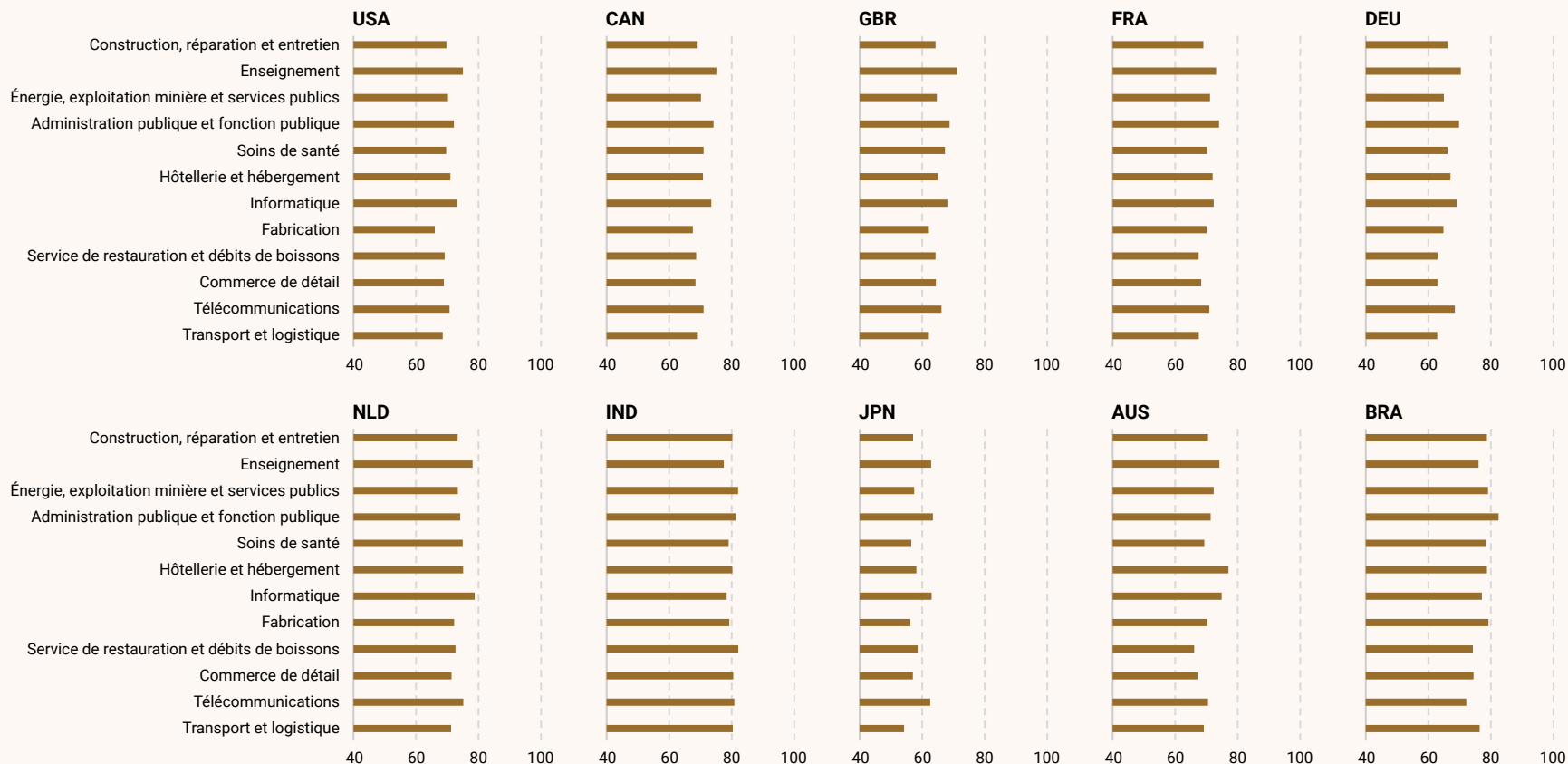
Examen des meilleurs facteurs de bien-être au travail dans l'ensemble du secteur (en fonction des répondants au sondage) : Sentiment d'appartenance



Examen des meilleurs facteurs de bien-être au travail dans l'ensemble du secteur (en fonction des répondants au sondage) : Motivation



Examen des meilleurs facteurs de bien-être au travail dans l'ensemble du secteur (en fonction des répondants au sondage) : Inclusion



Définition des facteurs clés : Le sentiment d'appartenance et l'inclusion

La diversité décrit la composition démographique d'un groupe.

L'inclusion est la mesure dans laquelle tous les groupes diversifiés sont concernés, entendus et pris en compte dans les décisions et les processus organisationnels.

Le sentiment d'appartenance se développe lorsque les gens se sentent acceptés, en sécurité et soutenus dans leur véritable et authentique personnalité.

[Cliquez ici](#) pour obtenir des stratégies afin d'améliorer le sentiment d'appartenance et d'inclusion au travail.

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

Le sentiment que mon entreprise se soucie de moi en tant que personne



Avoir des amis au travail



Comprendre comment je peux influencer d'autres personnes ou équipes dans mon entreprise



Faire correspondre les valeurs de l'entreprise avec mes valeurs personnelles



Avoir des conversations avec mes collègues sur des sujets sans rapport avec le travail



Être invité à des réunions internes importantes



Recevoir une invitation à des événements sociaux informels en dehors du travail



Qu'est-ce qui vous donne un sentiment d'inclusion au travail?

Être capable d'exprimer librement des opinions et des idées liées au travail



Exprimer ma personnalité (p. ex. par mes vêtements, ma coiffure, etc.) sans être jugé



Pouvoir exprimer librement des opinions et des idées non liées au travail



Sentir que mes valeurs culturelles sont respectées



Ne pas me sentir jugé pour mes antécédents (culturels, professionnels, éducatifs ou personnels)



Pouvoir célébrer les fêtes qui sont importantes pour moi



Voir des gens qui me ressemblent



Remarque : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois éléments.

Source : Rapport d'Indeed sur le bonheur au travail, une étude commandée (n = 4 033 adultes américains) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021

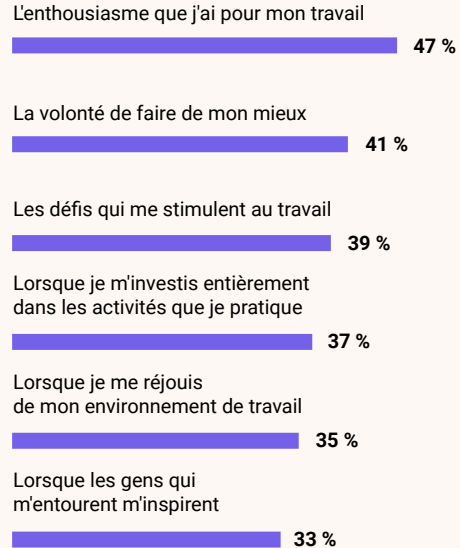
Définition des facteurs clés :

La motivation

Les employés motivés sont plus participatifs, plus productifs et plus heureux au travail. Le stress lié au travail est une source courante de perte d'énergie qu'il est essentiel de maîtriser pour améliorer le bien-être au travail.

[Cliquez ici](#) pour obtenir des stratégies afin de cultiver une main-d'œuvre plus motivée.

Qu'est-ce qui vous motive au travail?



Remarque : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois éléments.

Source : Rapport d'Indeed sur le bonheur au travail, une étude commandée (n = 4 033 adultes américains) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021



L'incidence : comment le bien-être au travail est lié au succès de l'entreprise

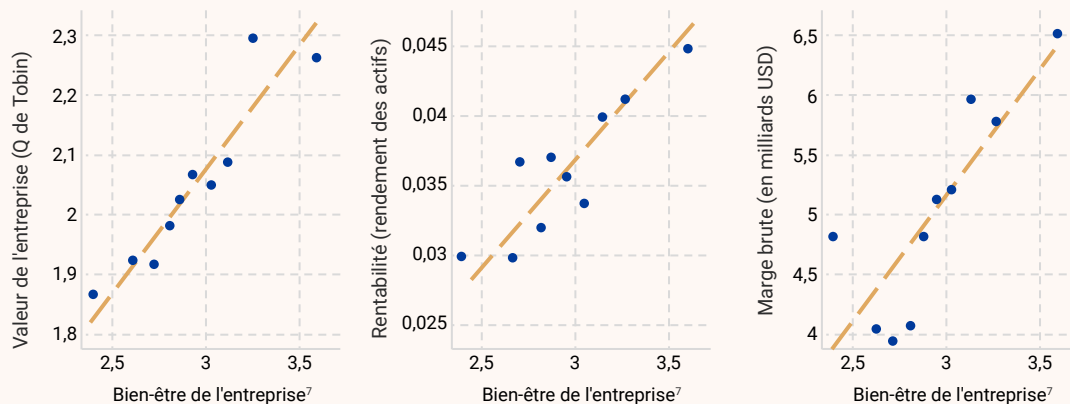
Un plus haut niveau de bien-être des employés va de pair avec une plus grande valorisation de l'entreprise, un plus grand rendement des actifs, plus de profits

Au bout du compte, les employeurs devraient prioriser le bien-être de leur main-d'œuvre, car il s'agit de la bonne chose à faire. Cependant, nombre d'entre eux considèrent encore qu'il s'agit d'un compromis avec d'autres objectifs commerciaux.

Une analyse de l'Université d'Oxford à partir des données sur le bien-être au travail d'Indeed permet désormais d'établir clairement le bien-fondé du bien-être au travail : un plus haut niveau de bien-être va de pair avec une amélioration de la valorisation de l'entreprise, du rendement des actifs et des profits bruts.

L'analyse a examiné 1 782 sociétés cotées en bourse aux États-Unis en utilisant les données recueillies auprès d'un million de sondages d'employés dans l'ensemble de ces entreprises.

Le bien-être de l'entreprise et son rendement (en fonction des répondants au sondage aux États-Unis)



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

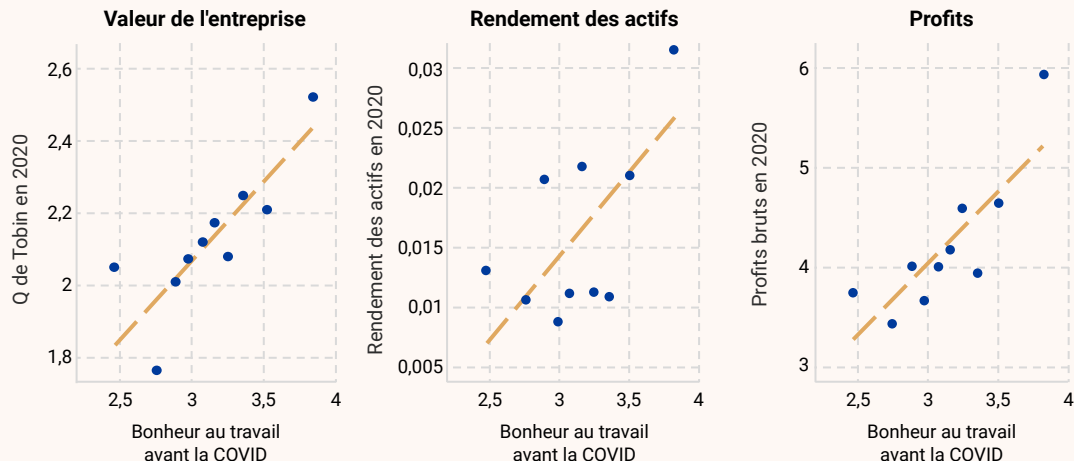
Les niveaux de bien-être des employés sont annonciateurs du rendement commercial futur

L'Université d'Oxford a également examiné si des employés plus heureux aujourd'hui sont gages de meilleurs résultats commerciaux plus tard.

Par exemple, l'Université d'Oxford a utilisé les données du début de l'année 2020 et tout au long de l'apogée de la COVID. Les résultats montrent que les entreprises ayant des travailleurs plus heureux avant la pandémie ont eu un meilleur rendement après, et ce, pour l'ensemble des trois indicateurs de rendement.

Cet exemple montre que le bonheur des employés peut être un bon indice de la réussite d'une entreprise, maintenant et à l'avenir.

Le bien-être de l'entreprise avant la pandémie de COVID et son rendement après celle-ci (en fonction des répondants au sondage aux États-Unis)



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

Les entreprises dont le niveau de bien-être des employés est élevé affichent un rendement supérieur à celui du marché boursier

L'Université d'Oxford a modélisé un portefeuille des entreprises publiques sur Indeed avec les 100 meilleures notes de bien-être au travail ayant au moins 100 employés qui ont rempli un sondage au cours de la dernière année.

Ce portefeuille a été comparé aux principales références comme S&P 500, Russell 3000 et NASDAQ Composite. Les résultats ont montré que ces entreprises ont constamment surpassé les indices.

Autrement dit, alors que le classement 2024 du Bien-être au travail 100 n'est pas un indice d'investissement, si vous avez investi dans les entreprises du Bien-être 100 en janvier 2021, le rendement sera de 11 % plus élevé que le rendement du S&P 500 en juillet 2024⁸.

Indice Bien-être au travail 100 et rendement boursier



8. Un investissement de 1 000 \$ dans le portefeuille du Bien-être au travail 100 en janvier 2021 serait rendu à 1 533 \$ en juillet 2024 par rapport à 1 479 \$, 1 408 \$ et 1 401 \$ pour un investissement dans une entreprise du S&P 500, du NASDAQ Composite ou du Russell 3000, respectivement.

Remarque : L'indice Bien-être au travail 100 n'est pas un indice d'investissement.

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

Présentation de l'indice Bien-être au travail 100

Pour la toute première fois, Indeed est fière de révéler les entreprises qui font partie de l'indice Bien-être au travail 100.

Le Bien-être au travail 100 est un indice permettant de démontrer que les entreprises publiques, classées en fonction de leur note de bien-être au travail, ayant des notes de bien-être au travail plus élevées surpassent collectivement les indices de référence du marché boursier, prouvant que l'investissement dans le bien-être est mieux pour les personnes et les entreprises.

Ce classement met en évidence les entreprises qui priorisent le bien-être au travail et misent sur le meilleur monde du travail à l'avenir. Que vous ayez une entreprise aux États-Unis ou ailleurs dans le monde, cotée en bourse ou privée, l'indice Bien-être au travail 100 prouve que le bien-être n'est pas une option. Il est essentiel pour améliorer vos résultats.

Découvrez l'indice Bien-être au travail 100 et consultez le [classement complet des entreprises*](#).

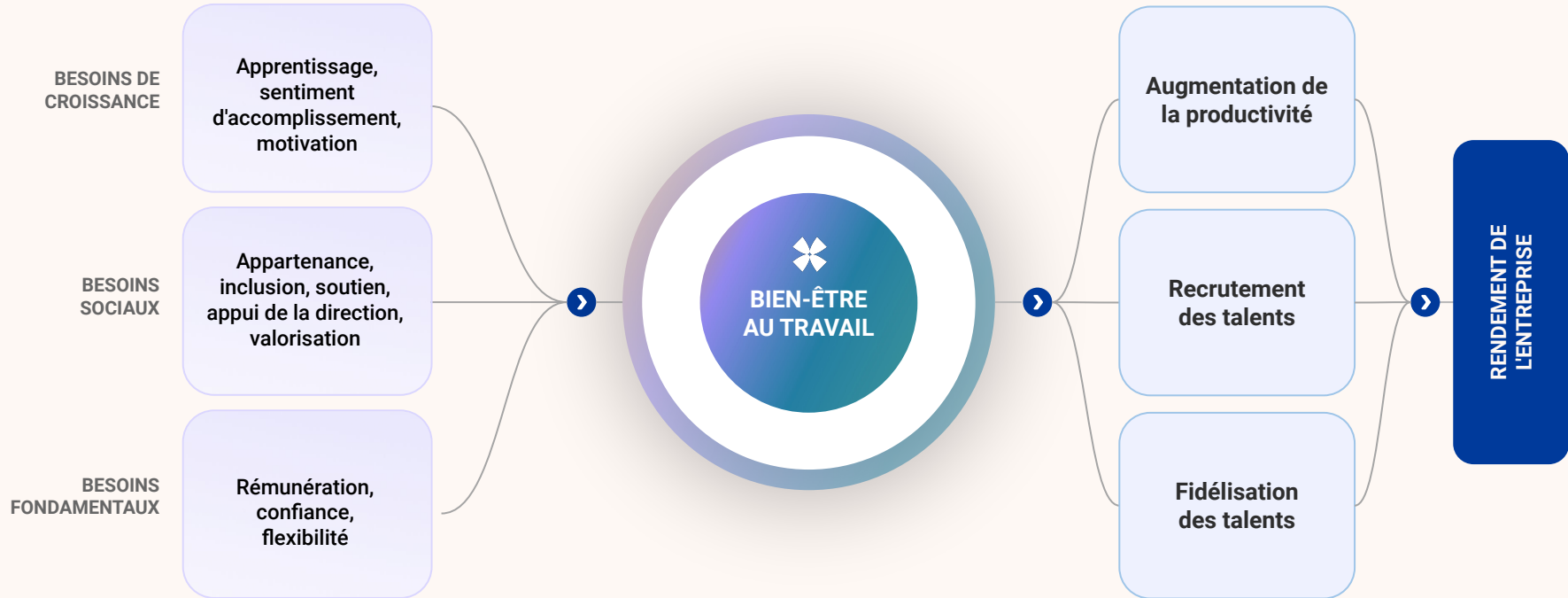


**Bien-être
au travail**
100

Classement	Nom de l'entreprise	Symbole boursier	Secteur
1	H&R Block	HRB	Commerce de détail et commerce de gros
2	Delta Air Lines	DAL	Transport et logistique
3	L3Harris	LHX	Aérospatiale et défense
4	Accenture	ACN	Informatique
5	Nike	NKE	Commerce de détail et commerce de gros
6	Tradesmen International	BX	Construction, réparation et entretien
7	Disney Parks, Experiences & Products	DIS	Arts, spectacles et loisirs
8	Addus HomeCare	ADUS	Soins de santé
9	IBM	IBM	Informatique
10	Amazon Flex	AMZN	Gestion du transport

Comment expliquer le lien entre le bien-être et le rendement?

Facteurs de bien-être au travail



Source : De Neve et Ward (2025), *Why Workplace Wellbeing Matters*, HBR Press

Les mesures à prendre : des stratégies pour améliorer le bien-être au travail





Conclusion

Les niveaux de bien-être au travail à l'échelle mondiale sont en déclin, plus encore que lors de la pandémie, le stress au travail ressortant en tant que facteur déterminant. Ce déficit a des répercussions plus grandes allant au-delà des limites du travail. La façon dont des millions de personnes se sentent au travail a une incidence sur la façon dont des millions de personnes se sentent dans la vie.

Maintenant que nous comprenons que certains facteurs (le sentiment d'appartenance, l'inclusion et la motivation) ont la plus grande influence sur le bien-être général, nous pouvons travailler tous ensemble à résorber l'écart partout dans le monde.

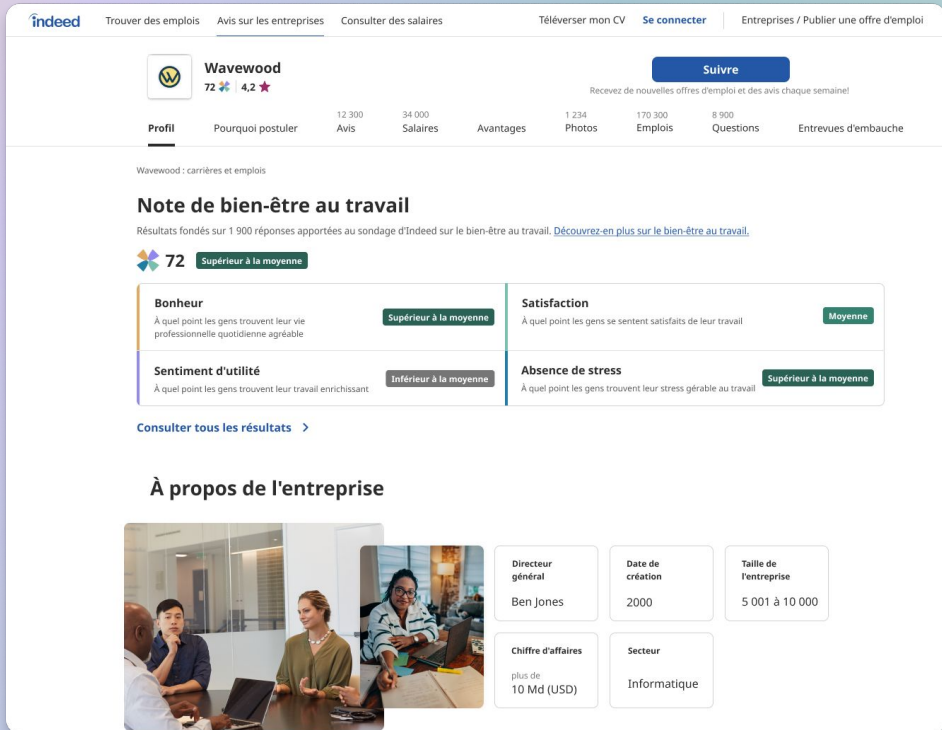
L'atout du bien-être au travail : notre capital social ressort comme étant notre plus grand actif. Il est plus important que jamais de prioriser les gens et à mesure que l'intérêt des investisseurs augmente, les employeurs et la société dans son ensemble, nous continuerons à voir que le bien-être des employés n'est plus seulement souhaitable. Il s'agit d'un impératif commercial.

Comment Indeed peut aider

1. **Mesurez** : Comprenez votre personnel en diffusant le [sondage sur le bien-être au travail](#) aujourd'hui.
2. **Consultez votre note de bien-être au travail** : Utilisez cet indicateur pour comprendre votre main-d'œuvre et vous comparer aux autres.
3. **Cultivez le bien-être** : Améliorez le bien-être des employés en vous concentrant sur les principaux facteurs définis dans ce rapport ou à l'aide de vos résultats au sondage. Maintenez les points forts, remédiez aux points faibles et utilisez le [guide du bien-être au travail](#) pour obtenir des tactiques exploitables.
4. **Élaborez le récit de votre marque** : Soulignez les points forts du bien-être au travail de votre entreprise dans les descriptions de poste et les éléments visuels sur votre Page Entreprise Indeed.

Indeed est là pour aider.

[Découvrez encore plus de bien-être au travail.](#)



Indeed

Trouver des emplois | Avis sur les entreprises | Consulter des salaires | Téléverser mon CV | Se connecter | Entreprises / Publier une offre d'emploi

Wavewood
72 4.2 ★

Suivre

Recevez de nouvelles offres d'emploi et des avis chaque semaine!

12 300 Avis | 34 000 Salaires | Avantages | 1 234 Photos | 170 300 Emplois | 8 900 Questions | Entrevues d'embauche

Profil | Pour quel postuler

Wavewood : carrières et emplois

Note de bien-être au travail

Résultats fondés sur 1 900 réponses apportées au sondage d'Indeed sur le bien-être au travail. [Découvrez-en plus sur le bien-être au travail.](#)

72 Supérieur à la moyenne

Bonheur À quel point les gens trouvent leur vie professionnelle quotidienne agréable	Supérieur à la moyenne	Satisfaction À quel point les gens se sentent satisfaits de leur travail	Moyenne
Sentiment d'utilité À quel point les gens trouvent leur travail enrichissant	Inférieur à la moyenne	Absence de stress À quel point les gens trouvent leur stress gérable au travail	Supérieur à la moyenne

[Consulter tous les résultats](#)

À propos de l'entreprise



Directeur général Ben Jones	Date de création 2000	Taille de l'entreprise 5 001 à 10 000
Chiffre d'affaires plus de 10 Md (USD)	Secteur Informatique	



indeed