

L'état du bonheur au travail au Canada



Idée générale

- 4 Bonheur au travail** Les avis sur la possibilité du bonheur au travail
- 9 Définition du bonheur au travail** La définition du bonheur au travail et les aspects qui propulsent le bonheur au travail
- 12 Aspects importants du bonheur au travail** Les facteurs les plus importants pour le bonheur au travail
- 16 Perspectives sur le bonheur au travail 2021** Un meilleur monde du travail et les mesures à prendre pour l'avenir

Initiative sur le bonheur au travail

Des psychologues et des experts de premier plan en matière de bien-être estiment qu'il est encore plus important de rechercher le bonheur en temps de crise.

Pourquoi? Les gens ayant des niveaux plus élevés d'émotions positives ont plus d'énergie, de meilleures structures sociales et aident plus souvent les autres. Les gens heureux sont plus enclins à être résilients, énergétiques et novateurs en temps de grands défis et de stress. **Puisque nous consacrons un tiers de notre vie au travail, il est temps de regarder cela de plus près.**

Nous explorerons les aspects qui propulsent le bonheur au travail et mettrons en lumière ce que les experts estiment être les plus essentiels au bonheur au travail.

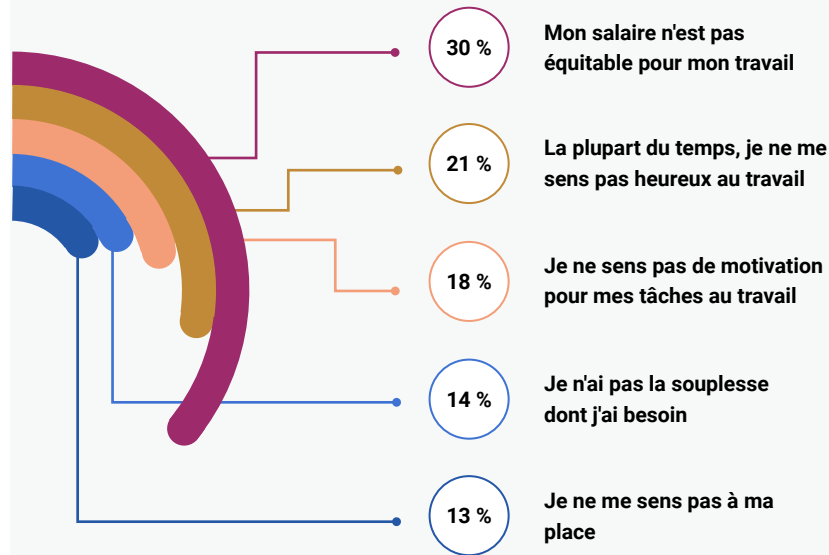
Ce rapport met l'accent sur ce que les experts appellent le « bien-être subjectif », synonyme d'émotions positives et de bonheur.



Que représente le bonheur au travail pour les gens?

Des attentes grandissantes amènent les gens à rechercher plus de bonheur à leur travail.

Tout juste derrière la rémunération, le manque de bonheur est l'une des principales raisons pour lesquelles les gens envisagent de quitter leur emploi*

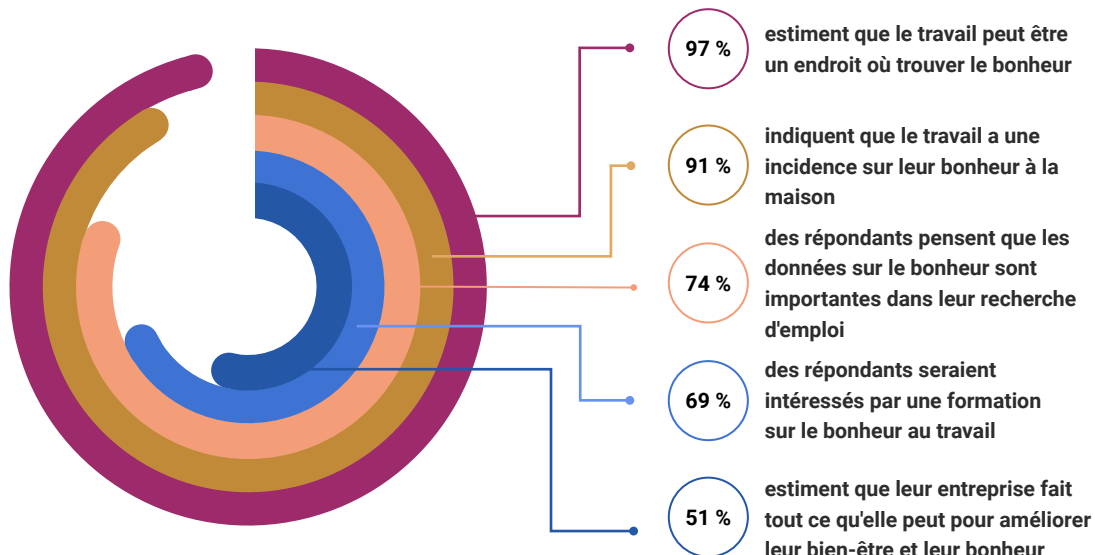


44 %

des répondants indiquent que les attentes concernant le bien-être de la main-d'œuvre sont plus élevées maintenant qu'il y a cinq ans

Il est possible d'être heureux au travail

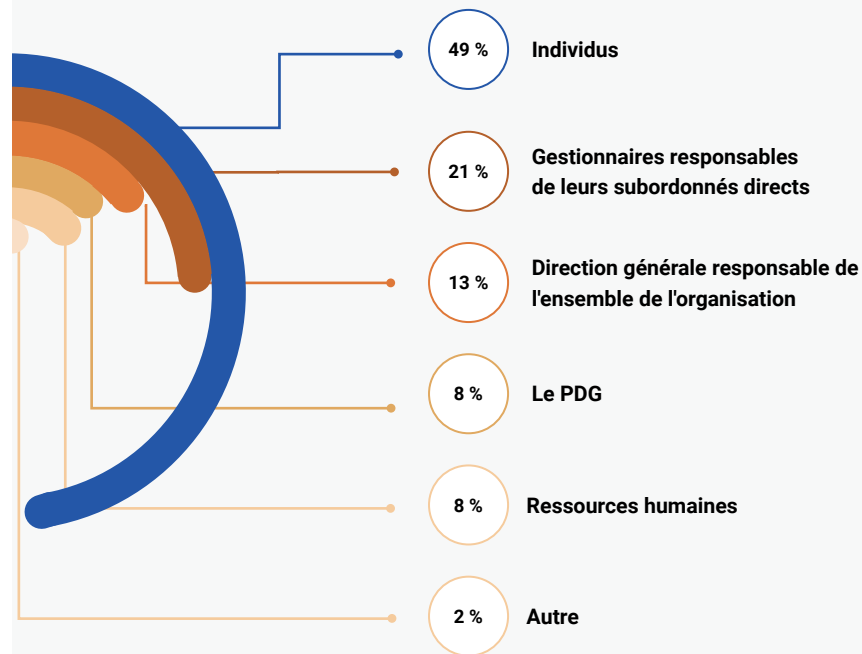
La façon dont nous nous sentons au travail a une incidence sur toute notre vie. La plupart d'entre nous croit que nous pouvons vraiment trouver le bonheur au travail.



Les gens estiment que le bonheur individuel au travail est une responsabilité à parts égales entre les individus et l'organisation

Rapport d'Indeed sur le bonheur en milieu de travail, une étude canadienne commandée, (n = 1 532) menée par Forrester Consulting, 2021

Question posée : Dans votre entreprise, qui était responsable du bonheur au travail d'un individu? Attribuez 100 points aux options ci-dessous en fonction de leur incidence sur le bonheur des employés au travail. Sur chaque ligne, entrez un nombre compris entre 0 et 100



Qu'est-ce que le bonheur au travail au juste?

Pour pouvoir modifier une chose, il faut
d'abord la comprendre.

Qu'est-ce que le bonheur au travail?

Ce rapport cible spécifiquement ce que nos conseillers experts appellent le « bien-être subjectif », synonyme d'émotions positives et de bonheur.



Jan-Emmanuel de Neve, Oxford,
directeur du Wellbeing Centre et
coauteur du World Happiness
Report des Nations unies
(rapport mondial sur le bonheur)

« Il s'agit de la **façon dont nous nous comportons en tant qu'individus et en tant que communautés**, et plus important encore, **comment nous nous sentons face à cela. Pour évaluer le bien-être, il suffit de poser la question : Êtes-vous heureux? Êtes-vous satisfait de votre vie? »**



Dre Sonya Lyubomirsky,
professeure émérite du
département de psychologie,
Université de Californie,
Riverside

« Le bonheur est le **maître-mot pour désigner le bien-être**.
Lorsque j'ai commencé en 1989, il n'y avait qu'un seul chercheur qui étudiait le bonheur : Ed Diener. Il a créé un terme, "bien-être subjectif", parce qu'il ne pensait pas pouvoir attirer l'attention en utilisant le mot "bonheur", car ce dernier était considéré comme un mot flou et non scientifique. **J'aime le mot "bonheur", car les gens savent ce que c'est.** »

Aspects du bonheur au travail

Appuyés par les conseils de nos partenaires universitaires, nous avons déterminé plusieurs aspects clés qui propulsent notre bonheur et notre bien-être au travail.



Sentiment d'appartenance



Valorisation



Inclusivité



Soutien



Utilité



Énergie



Apprentissage



Accomplissement



Appui de la direction



Confiance



Souplesse



Rémunération



Absence de stress



Satisfaction

Lesquels de ces aspects sont les plus importants pour notre bien-être au travail?

C'est ici que cela devient intéressant.

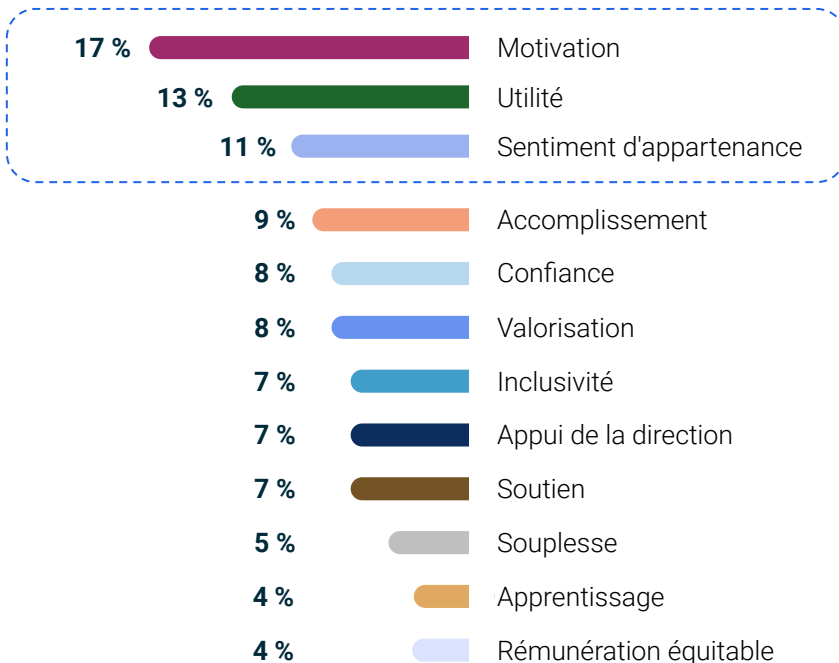
Le bien-être est essentiel

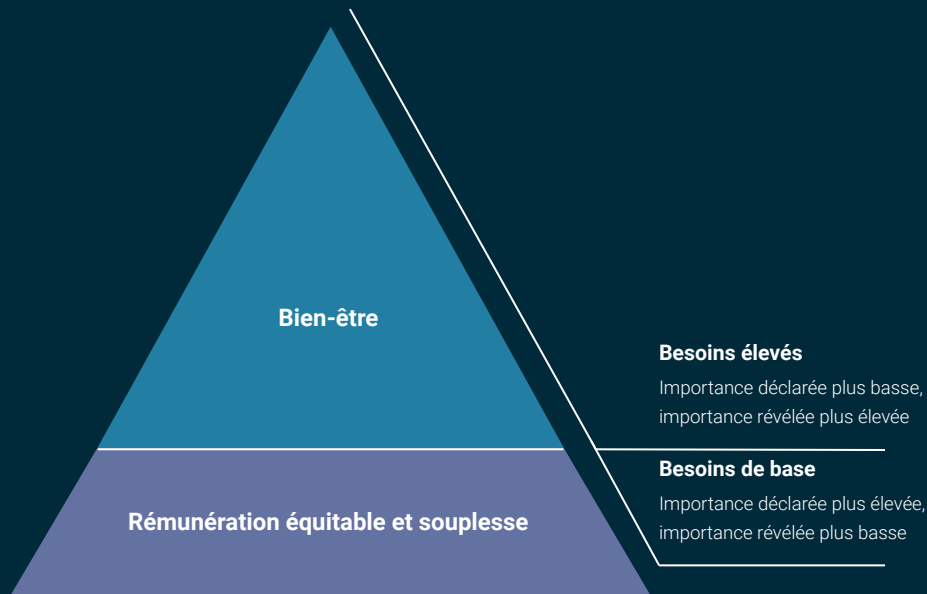
Nos recherches démontrent qu'**un enthousiasme envers le travail, un sentiment d'appartenance et d'utilité** sont encore plus importants pour le bien-être général que le salaire et la souplesse.

Importance révélée par l'analyse de régression de Shapley
Rapport d'Indeed sur le bonheur au travail, une étude (n = 1 532 adultes canadiens) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021

Ce qui nous rend vraiment heureux au travail

(importance révélée par l'analyse Forrester de 2021)





Les composantes de base du bonheur au travail

Recevoir une rémunération équitable et avoir la souplesse sont des composantes de base essentielles et des facteurs significatifs dans le choix de joindre ou non une entreprise.

Lorsque vous travaillez pour une entreprise, les informations émotionnelles comme le fait de savoir si vous vous sentez énergisé, si vous avez un sentiment d'appartenance, de confiance, d'utilité et de vous sentir inclusif et respectueux accroissent le sentiment de bonheur.

En d'autres mots : la façon dont nous nous *sentons* au travail est importante.

Découvrir ce qu'est la note de bonheur au travail

Ce nouvel ensemble de données aide les entreprises à comprendre comment les gens se sentent, et pourquoi.

Avec plus de 5,5 millions de sondages sur le bonheur déjà réalisés et comptabilisés, Indeed a créé la plus grande étude au monde sur le bonheur au travail¹.

Étude menée avec l'aide d'éminents experts du bonheur.



Dre Sonja Lyubomirsky,
professeure émérite de
psychologie



Professeur Jan-Emmanuel de Neve,
directeur du Wellbeing Research
Centre de l'Université Oxford

1. Données Indeed.com 2021, basées sur le nombre de réponses au sondage à l'échelle mondiale

**Wavewood**
87 | 4,5 ★

Suivre

Obtenez chaque semaine des mises à jour,
de nouvelles offres d'emploi et des avis

Profil
Pourquoi se joindre à nous 11 200 Avis 3 300 Salaires

Le bonheur au travail

Notes basées sur environ 162 réponses apportées à l'enquête d'Indeed sur le bonheur au travail

87



Note de bonheur au travail
Élevée

La plupart du temps, les employés se sentent-ils heureux au travail?

80

Flexibilité
Élevée

79

Utilité
Au-dessus de la moyenne

Qu'avons appris en 2021?

Les aspects du capital social demeurent importants en temps de crise.

ÉLÉMENT PRINCIPAL

Dans les moments difficiles, le capital social conserve son importance

 **Sentiment d'appartenance**

 **Souplesse**

 **Inclusivité**

 **Utilité**

 **Soutien**

Il s'agit des facteurs importants qui peuvent avoir une influence sur notre bien-être dans des environnements que nous connaissons à l'heure actuelle. Des éléments du capital social comme l'appartenance et l'inclusion demeurent essentiels et sont souvent les moins prioritaires.

Domaine ciblé

Sentiment d'appartenance

Rapports sociaux

Relations interpersonnelles

Alignement sur les valeurs de l'entreprise

Valeur ajoutée pour l'organisation

Les gens sentent que leur entreprise se soucie d'eux, ils ont des amis au travail et ils comprennent leur impact sur les autres personnes et les équipes.

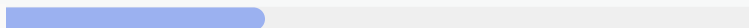
Rapport d'Indeed sur le bonheur en milieu de travail, une étude commandée, (n = 1 532 adultes canadiens) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021. Les répondants ont été en mesure de sélectionner jusqu'à trois éléments

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

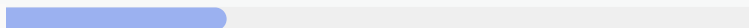
54 % Le sentiment que mon entreprise se soucie de moi en tant que personne



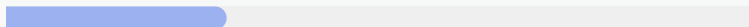
36 % Avoir des amis au travail



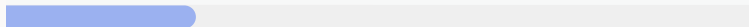
31 % Comprendre comment je peux influencer d'autres personnes ou équipes dans mon organisation



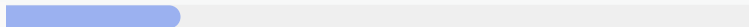
31 % L'alignement des valeurs de l'entreprise sur mes valeurs personnelles



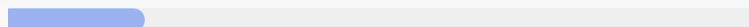
27 % Avoir des conversations sur des sujets sans rapport avec le travail avec mes collègues de travail



25 % Être invité à des réunions internes importantes



19 % Être invité à des événements sociaux informels en dehors des heures de travail



Domaine ciblé

Souplesse

Équilibre

Établissement des priorités

Gestion du temps

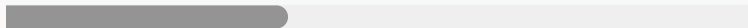
Productivité

Les gens ont le sentiment de disposer du temps et de la souplesse dont ils ont besoin pour vivre leur vie.

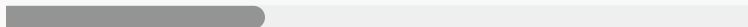
Rapport d'Indeed sur le bonheur en milieu de travail, une étude commandée, (n = 1 532 adultes canadiens) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021. Les répondants ont été en mesure de sélectionner jusqu'à trois éléments

Quel type de souplesse les gens recherchent-ils?

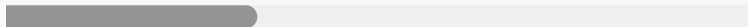
39 % Être capable de travailler à distance si nécessaire



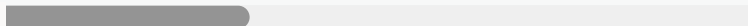
36 % Être capable de fixer ses propres heures de travail



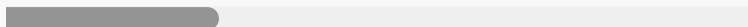
35 % Possibilité de prendre des congés payés en cas de besoin



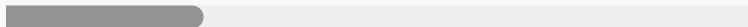
34 % Être en contrôle de son propre horaire



30 % Avoir la possibilité de faire plus d'heures ou des heures supplémentaires payées si désirées



28 % Ne pas avoir à travailler de longues heures



Domaine ciblé

Inclusivité

Absence de jugement

Liberté d'expression

Authenticité

Acceptation

Les gens se sentent inclus lorsqu'ils peuvent s'exprimer pleinement (pensées, sentiments et croyances) et authentiquement sans crainte de jugement ou de représailles.

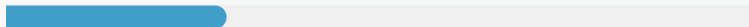
Rapport d'Indeed sur le bonheur en milieu de travail, une étude commandée, (n = 1 532 adultes canadiens) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021. Les répondants ont été en mesure de sélectionner jusqu'à trois éléments

Qu'est-ce qui vous fait sentir inclus au travail?

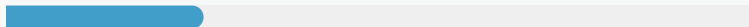
56 % Être capable d'exprimer librement des opinions et des idées liées au travail



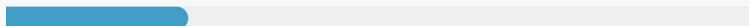
31 % Pouvoir exprimer ma personnalité (par exemple, par mes vêtements, ma coiffure, etc.) sans être jugé



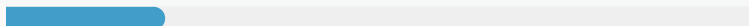
28 % Ne pas me sentir jugé pour mes antécédents (culturels, professionnels, éducatifs ou personnels)



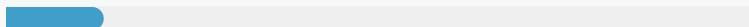
26 % Pouvoir exprimer librement des opinions et des idées non liées au travail



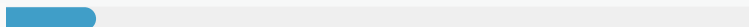
23 % Sentir que mes valeurs culturelles sont respectées



15 % Pouvoir célébrer les fêtes qui sont importantes pour moi



14 % Voir des gens qui me ressemblent



Domaine ciblé

Utilité

Valeur ajoutée

Reconnaissance

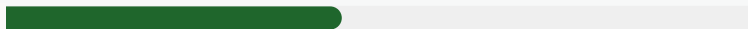
Vue 360

Les gens sentent que leur travail apporte une valeur ajoutée, et ils comprennent comment il contribue à un ensemble plus vaste. Ce sentiment d'être nécessaire et de faire partie de la contribution est encore plus important que le sentiment d'être lié au travail sur un plan personnel.

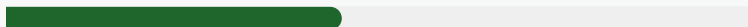
Rapport d'Indeed sur le bonheur en milieu de travail, une étude commandée, (n = 1 532 adultes canadiens) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021. Les répondants ont été en mesure de sélectionner jusqu'à trois éléments

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

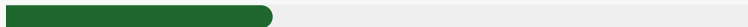
46 % Lorsque mon travail apporte une valeur ajoutée



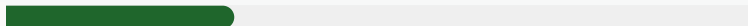
46 % Lorsque je suis reconnu pour ma contribution



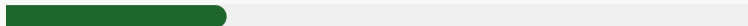
37 % Lorsque je comprends l'impact que j'ai sur le résultat global



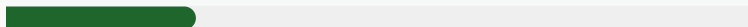
32 % Lorsque je crois que mon travail rend le monde meilleur



31 % Lorsque je crois que ce qui m'a été confié est nécessaire



27 % Lorsque j'ai un lien personnel avec le travail



Domaine ciblé

Soutien

Soutien émotionnel

Temps et ressources

Dynamique d'équipe

Écoute attentive

Les gens se sentent soutenus lorsqu'ils disposent de suffisamment de temps et de ressources pour bien faire leur travail et qu'ils peuvent compter sur leurs collègues pour un soutien émotionnel.

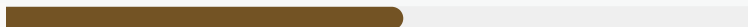
Rapport d'Indeed sur le bonheur en milieu de travail, une étude commandée, (n = 1 532 adultes canadiens) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021. Les répondants ont été en mesure de sélectionner jusqu'à trois éléments

Qu'est-ce qui vous pousse à vous sentir soutenu au travail?

57 % Disposer de suffisamment de ressources pour bien faire mon travail



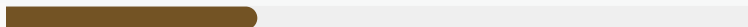
54 % Avoir suffisamment de temps pour bien faire mon travail



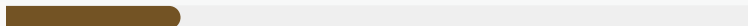
49 % Pouvoir compter sur mes collègues de travail



35 % Me sentir entendu par mon équipe et en dehors de mon équipe



25 % Recevoir du soutien émotionnel de mon équipe



Concevoir un meilleur monde du travail

Imaginer un monde dans lequel le travail peut avoir une incidence positive sur notre expérience humaine. Dans ce nouveau paysage, les théories habituelles de la satisfaction sur le lieu de travail sont remplacées par une connaissance plus approfondie et un plus grand engagement envers le bien-être des individus, des entreprises et de la société.

Grâce à cet investissement dans le capital de « bonheur » humain, les gens ont une plus grande sécurité psychologique, de l'énergie et de la résilience. **Les individus sentent que leur lieu de travail priorise leurs besoins. Réciproquement, les entreprises voient une augmentation de la productivité, de la fidélisation et des revenus.** Les communautés sont plus fortes et plus connectées parce que nous retirons tous plus de ce que nous avons besoin pour nous épanouir en tant que force collective.

Dans cet avenir nouveau, les aspects du bien-être au travail sont devenus la langue universelle du lieu de travail. Au sein du dialogue mondial sur le bien-être, le travail se retrouve maintenant au premier plan. Nous célébrons des lieux de travail plus heureux partout dans le monde, pour tous les secteurs d'activités.

Ensemble, nous pouvons bâtir un meilleur monde du travail pour demain. Nous commençons par bien comprendre comment nous nous sentons aujourd'hui.



Que faire à partir de maintenant?

Commencer un nouveau processus peut certes s'avérer colossal.

La bonne nouvelle? Vous avez déjà sûrement plusieurs excellentes mesures en place qui font de votre lieu de travail un endroit joyeux.

La plupart des gens ne cherchent pas la perfection, mais veulent simplement progresser.

1

Connaissance du bonheur au travail

Comprendre ce qui favorise le bien-être et l'incidence que cela peut avoir sur votre lieu de travail et votre entreprise en consultant le site <https://www.indeed.com/about/happiness?hl=fr>.

3

Aller plus loin

Identifiez vos trois principales forces et tout domaine sous la moyenne auquel votre entreprise souhaite s'attaquer. Vous voulez en faire plus? Travaillez avec vos spécialistes de la réussite client pour en savoir plus sur les options qui s'offrent à vous.

5

Transparence

Diffusez votre plan partout au sein de votre lieu de travail. Aucune personne ou entreprise n'est parfaite, il s'agit en fait d'être honnête et authentique à ce sujet.

2

Évaluer les données

Les entreprises ayant rempli plus de 10 [sondages sur le bonheur](#) sur les Pages Entreprises d'Indeed possèdent une note de bien-être au travail.

4

Créer un plan d'action

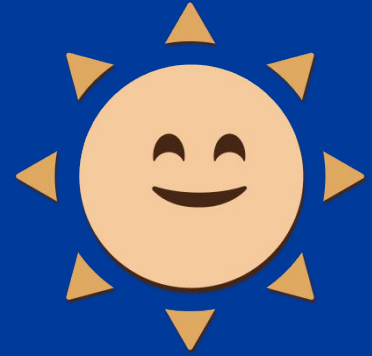
De quelle façon vos notes s'alignent-elles avec les valeurs de votre entreprise? Voyez-vous un intérêt à améliorer vos notes? Identifiez un domaine cible à souligner et un à améliorer.

6

Réévaluer

Surveillez la progression du bien-être dans le temps. Discutez de ce que vous avez appris et ce qui fonctionne afin d'améliorer le bien-être de vos employés.

**Comment vous
sentez-vous au
travail?**



<https://www.indeed.com/about/happiness?hl=fr>

Annexe

Domaine ciblé

Motivation

Motivation

Absorption des activités quotidiennes

Environnement de travail

Inspiration

Les gens se sentent motivés dans leur quotidien par les personnes avec lesquelles ils interagissent et par le travail qu'ils accomplissent. Ils veulent se sentir inspirés, motivés et stimulés tout en restant pleinement absorbés.

Rapport d'Indeed sur le bonheur en milieu de travail, une étude commandée, (n = 1 532 adultes canadiens) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021. Les répondants ont été en mesure de sélectionner jusqu'à trois éléments

Qu'est-ce qui vous motive au travail?

41 % L'enthousiasme que j'ai pour mon travail



40 % La volonté de faire de mon mieux



39 % Les défis qui me stimulent au travail



34 % Lorsque les activités que je pratique m'absorbent entièrement



33 % Lorsque je me réjouis de mon environnement de travail



33 % Lorsque les gens qui m'entourent m'inspirent



Domaine ciblé

Confiance

Sécurité psychologique

Garder une attitude positive

Rétroaction et transparence

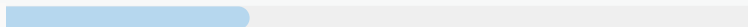
Autonomie

Les gens sentent qu'ils peuvent faire confiance à leurs collègues en tant qu'individus; leurs dirigeants sont accessibles et transparents.

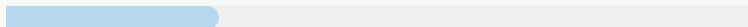
Rapport d'Indeed sur le bonheur en milieu de travail, une étude commandée, (n = 1 532 adultes canadiens) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021. Les répondants ont été en mesure de sélectionner jusqu'à trois éléments

Qu'est-ce qui vous donne un sentiment de confiance au travail?

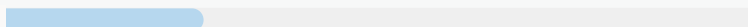
34 % Avoir des collègues en qui je peux avoir confiance



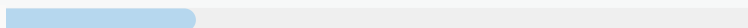
30 % Avoir l'impression que mon entreprise me considère comme une personne ayant de la valeur et non comme « un simple employé »



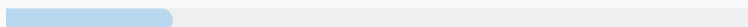
28 % La capacité de faire part de mes opinions en toute sécurité à mon gestionnaire et aux dirigeants



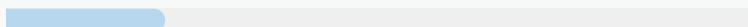
27 % Les personnes avec lesquelles je travaille sont honnêtes et ont des intentions positives



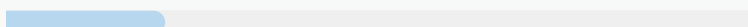
24 % Clarté quant à la manière dont les décisions sont prises



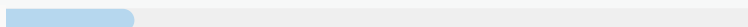
23 % Une communication claire et une visibilité sur mon rendement et mon parcours professionnel



23 % Avoir le sentiment que les dirigeants de l'entreprise sont accessibles et accueillants



19 % Transparence du rendement et de la santé de l'entreprise



Domaine ciblé

Appui de la direction

Autonomie

Confiance

Préparer le terrain pour réussir

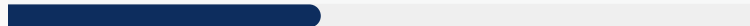
Conversations sur la carrière et la croissance

Les gens ont le sentiment d'être entendus par leur responsable. Ils disposent d'un espace sûr pour partager des commentaires honnêtes et recevoir un soutien pour gérer les situations difficiles et l'évolution de leur carrière.

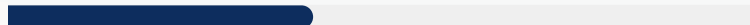
Rapport d'Indeed sur le bonheur en milieu de travail, une étude commandée, (n = 1 532 adultes canadiens) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021. Les répondants ont été en mesure de sélectionner jusqu'à trois éléments

Qu'est-ce qui fait que vous sentez avoir l'appui de la direction?

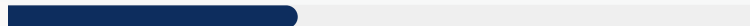
43 % Recevoir suffisamment de soutien de la direction dans les situations difficiles



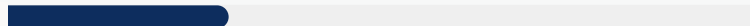
42 % Me sentir écouté par mon gestionnaire



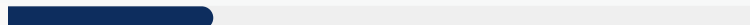
40 % Ne pas être microgéré



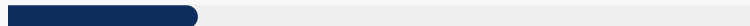
31 % Comprendre ce que je dois faire pour réussir dans mon poste



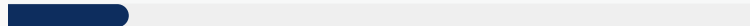
29 % Avoir le sentiment que les commentaires francs que je fais à mon supérieur sont bien accueillis



27 % Avoir des conversations sur ma croissance et mon développement avec mon supérieur



18 % Avoir des réunions régulières avec mon supérieur



Domaine ciblé

Valorisation

Reconnaissance

Gratitude

Rétroaction positive

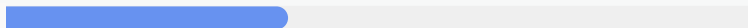
Importance du travail

Les gens se sentent reconnus et valorisés à la fois pour leur travail et pour ce qu'ils sont en tant qu'individus. Ils se sentent vus et entendus.

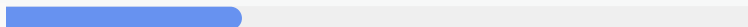
Rapport d'Indeed sur le bonheur en milieu de travail, une étude commandée, (n = 1 532 adultes canadiens) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021. Les répondants ont été en mesure de sélectionner jusqu'à trois éléments

Quels sont les facteurs qui vous font vous sentir le plus valorisé dans votre entreprise?

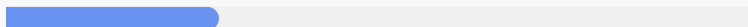
39 % Recevoir des primes de rendement ou des incitatifs



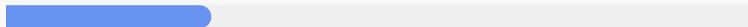
33 % Recevoir une rétroaction positive de la part de mes dirigeants



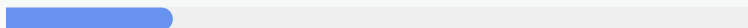
30 % Recevoir une rétroaction positive de la part de mes collègues



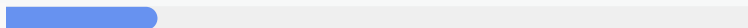
29 % Recevoir une rétroaction positive de mon supérieur en privé



24 % Mon supérieur m'accorde du temps et du soutien en cas de besoin



22 % Recevoir une rétroaction positive de mon supérieur devant mes pairs



Domaine ciblé

Accomplissement

Validation en interne

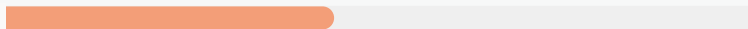
Validation en externe

Les gens estiment que l'accomplissement est stimulé par la reconnaissance de leurs réalisations par les autres et par la fierté de leur propre travail.

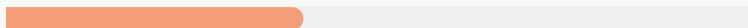
Rapport d'Indeed sur le bonheur en milieu de travail, une étude commandée, (n = 1 532 adultes canadiens) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021. Les répondants ont été en mesure de sélectionner jusqu'à trois éléments

L'accomplissement au travail ressemble à :

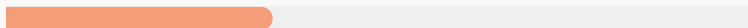
45 % Mon patron reconnaît mes accomplissements/ma contribution



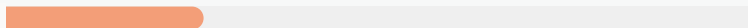
41 % Je vois comment les résultats de mon travail influencent les gens (par exemple, les clients)



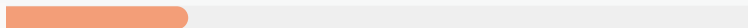
37 % Je vois comment les résultats de mon travail ont une incidence sur mon entreprise



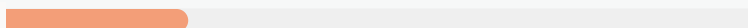
28 % Mes collègues reconnaissent mes accomplissements



26 % J'ai une idée claire de mes accomplissements



26 % Mon rendement répond à certains critères des objectifs fixés par ma direction



Domaine ciblé

Rémunération équitable

Égale

Concurrentielle

Animée par les valeurs

Progressive

Les gens veulent avoir le sentiment d'être rémunérés équitablement pour leurs contributions et à la hauteur de leur rôle et des normes du secteur, indépendamment de leur origine raciale, de leur âge, de leur culture ou de leur sexe.

Rapport d'Indeed sur le bonheur en milieu de travail, une étude commandée, (n = 1 532 adultes canadiens) menée par Forrester Consulting pour Indeed, 2021. Les répondants ont été en mesure de sélectionner jusqu'à trois éléments

Question posée : Lequel de ces énoncés correspond le mieux à votre définition de la rémunération équitable?

Qu'est-ce qu'une rémunération équitable signifie pour vous?

