

Bien-être au travail: le Belge en manque de reconnaissance

*Autre résultat du baromètre annuel du bien-être au travail d'Edenred:
les jeunes travailleurs plus heureux au travail que leurs aînés*

BRUXELLES – Comme chaque année, Edenred, émetteur des chèques-repas électroniques Ticket Restaurant® et des éco-chèques Ticket EcoCheque®, publie son enquête sur le bien-être au travail, en collaboration avec le bureau d'études IPSOS. Si le bien-être au travail en Belgique est globalement en ligne avec la moyenne internationale, les Belges expriment cependant un manque de reconnaissance. Sur un autre plan, ce sont les différences entre générations qui sautent aux yeux. Le plus jeune groupe de travailleurs, la « Génération Y » (collaborateurs âgés de 18 à 30 ans), reste positif malgré les nombreux défis qui l'attendent. Près de trois quarts d'entre eux se rendent au travail avec plaisir, contre 63 % des générations plus âgées. Herman Konings, psychologue et trendwatcher, commente les résultats.

Le Belge souhaite plus de respect de sa hiérarchie

Les résultats du baromètre annuel sur le bien-être des salariés, réalisé par Edenred en partenariat avec IPSOS, révèle que les Belges se situent tout-à-fait dans la moyenne du bien-être au travail. 70% des salariés belges interrogés sont en effet positifs sur leur bien-être au travail, analysé comme une combinaison de trois composantes : l'environnement (cadre de travail), la reconnaissance (respect de la hiérarchie) et l'émotion (intérêt et plaisir à travailler). Un résultat très proche de la moyenne internationale de 71%. Cependant, tout comme ceux des pays voisins, la France et l'Allemagne, les résultats belges témoignent d'un manque de reconnaissance. Seuls 59% sont positifs à ce sujet, contre une moyenne de 66%. Plus spécifiquement, 62% des Belges se sentent considérés par leur hiérarchie (contre 71% en moyenne), et 56% estiment que leur hiérarchie se préoccupe de leurs compétences et de leur formation (contre 61% en moyenne).

Les jeunes plus optimistes et motivés au travail

Les différences intergénérationnelles sont également notables. Une contradiction apparente fait toutefois surface. L'avenir est souvent considéré comme sombre : carrières allongées, pression et exigences de performances dues à la globalisation... Qui plus est, la plus jeune génération de travailleurs (la « Génération Y ») sera confrontée à des enjeux collectifs importants (surpopulation, réchauffement climatique...). Cette génération est pourtant celle qui adopte l'attitude la plus positive et se montre la plus satisfaite au travail. 74 % des 18 à 30 ans vont ainsi travailler avec plaisir (contre un gros 60 % pour les autres groupes d'âge) et 72 % (contre un peu plus de la moitié des plus de 45 ans) considèrent leur travail comme stimulant. Les jeunes obtiennent, en outre, de meilleurs résultats quant à leur sentiment de valorisation par leurs supérieurs : 68 % des jeunes se sentent appréciés, contre

62 % et 60 % chez les 30 à 45 ans et les plus de 45 ans respectivement. Herman Konings : « Malgré les défis auxquels est confrontée la Génération Y, les jeunes vivent dans l'ensemble une période assez insouciante. La plupart d'entre eux ne connaissent pas encore la pression financière qui accompagne l'achat d'une maison ou la naissance des enfants. De plus, ils débordent d'énergie et d'ambition. » Les jeunes s'adonnent aussi au « work-life blend », combinant et mélangeant travail et vie privée : ils se chargent de leurs affaires personnelles au travail et emportent plus facilement du travail chez eux. « Cela permet à la jeune génération de travailleurs de relâcher la pression. »

Les jeunes plus confiants dans l'avenir

L'enquête menée par Edenred révèle aussi que les jeunes croient davantage en l'avenir que les générations plus âgées. 79 % des jeunes (de moins de 30 ans) sont confiants quant à l'avenir de leur entreprise ou administration, contre à peine 68 % des plus de 45 ans. « La Génération Y croit aux possibilités d'avenir à long terme », explique Konings. La satisfaction des jeunes par rapport aux avantages sociaux et aux facilités au travail, plus élevée que chez leurs aînés, témoigne aussi de cette attitude positive.

Les facteurs humains : un impact grandissant sur le bien-être au travail

Konings souligne, enfin, l'importance des aspects « humains » qui définissent le bien-être au travail pour la Génération Y : « Les jeunes "digital natives" commencent à accorder beaucoup plus d'intérêt à ce qui se passe hors ligne et au réseau d'interaction humaine grâce à leur culture numérique et aux nombreuses heures qu'ils passent en ligne. L'utilisation parfois excessive de la technologie et cette habitude d'être constamment connecté doivent être compensées par l'analogique, où l'interaction humaine gagne en importance. Nous pouvons en déduire que certains aspects de l'étude, comme le respect de la hiérarchie, le travail d'équipe et la relation entre collègues prévalent de plus en plus dans l'évaluation du bien-être au travail et l'emportent sur les paramètres pragmatiques comme l'environnement de travail. »

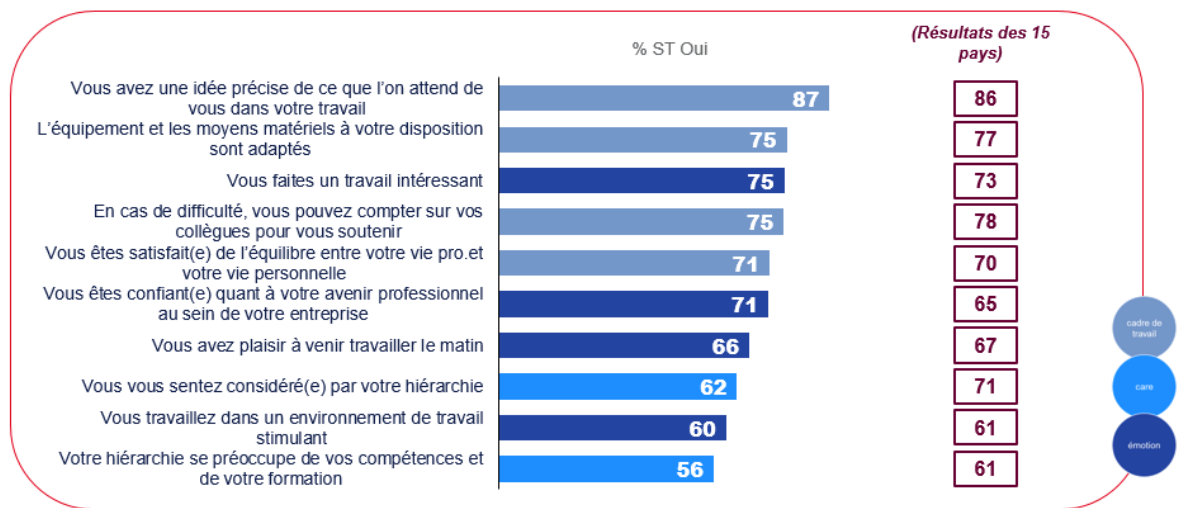
###

À propos de l'étude

Dans le cadre de l'étude – organisée dans 15 pays en janvier 2016 —, nous avons sondé plus de 14 000 travailleurs à travers le monde. En Belgique, IPSOS a interrogé un échantillon représentatif de 800 collaborateurs. Nous avons identifié trois piliers majeurs, qui constituent ensemble le bien-être au travail. Le « cadre de travail » couvre l'encadrement pratique au travail : vous recevez le matériel adéquat pour réaliser vos tâches, vous savez ce qu'on attend de vous, vous pouvez compter sur vos collègues en cas de soucis... L'équilibre travail-vie privée fait aussi partie de ce pilier. L'« émotion » concerne la manière dont les travailleurs appréhendent leur (cadre de) travail : vous aimez vous rendre au travail, votre fonction est intéressante, vous travaillez dans un environnement stimulant, vous êtes confiant quant à l'avenir de l'entreprise... Le « soin » (Care) porte, enfin, sur la considération et la préoccupation (formations, suivi...) des supérieurs notamment, à l'égard de chaque travailleur.

Détails des résultats





A propos d'Edenred

Edenred, inventeur de Ticket Restaurant® et leader mondial des services prépayés aux entreprises, conçoit et gère des solutions qui améliorent l'efficacité des organisations et le pouvoir d'achat des individus.

Les solutions proposées par Edenred garantissent que les fonds attribués par les entreprises seront affectés à une utilisation spécifique. Elles permettent de gérer :

- **les avantages aux salariés** (Ticket Restaurant®, Ticket Alimentation, Ticket CESU, Childcare Vouchers, etc.) ;
- **les frais professionnels** (Ticket Car, Ticket Clean Way, Repom, etc.) ;
- **les programmes d'incitative et de récompense** (Ticket Compliments, Ticket Kadéos, etc.).

Le groupe accompagne également les institutions publiques dans la gestion de leurs **programmes sociaux**.

Coté à la Bourse Euronext de Paris, Edenred opère dans 42 pays et compte 6 300 collaborateurs, 660 000 entreprises et collectivités clientes, 1,4 million de prestataires affiliés et 41 millions de bénéficiaires. En 2015, Edenred a réalisé un volume d'émission de 18,3 milliards d'euros.

Ticket Restaurant® et toutes les autres marques commerciales des produits et services Edenred sont des marques commerciales déposées d'Edenred SA.

Suivez Edenred sur Twitter : <https://twitter.com/EdenredBelgie>

CONTACTS

Amandine Servotte

Ketchum, Account Executive

Amandine.servotte@ketchum.com

0473 30 62 11

