



Rémunération

un facteur clé du bien-être au travail

La rémunération et les autres formes de compensation du personnel témoigne de l'engagement d'une entreprise envers le bien-être au travail. Les collaborateurs rémunérés équitablement sont plus satisfaits de leur travail, fidèles à leur entreprise et plus aptes à subvenir aux besoins de leur famille, tout en participant plus activement à la vie de leur communauté. Au-delà de l'équité, les entreprises doivent également réfléchir aux types de comportements que leur modèle de rémunération encourage afin d'éviter des retombées inattendues susceptibles de nuire au bien-être et aux performances au travail.



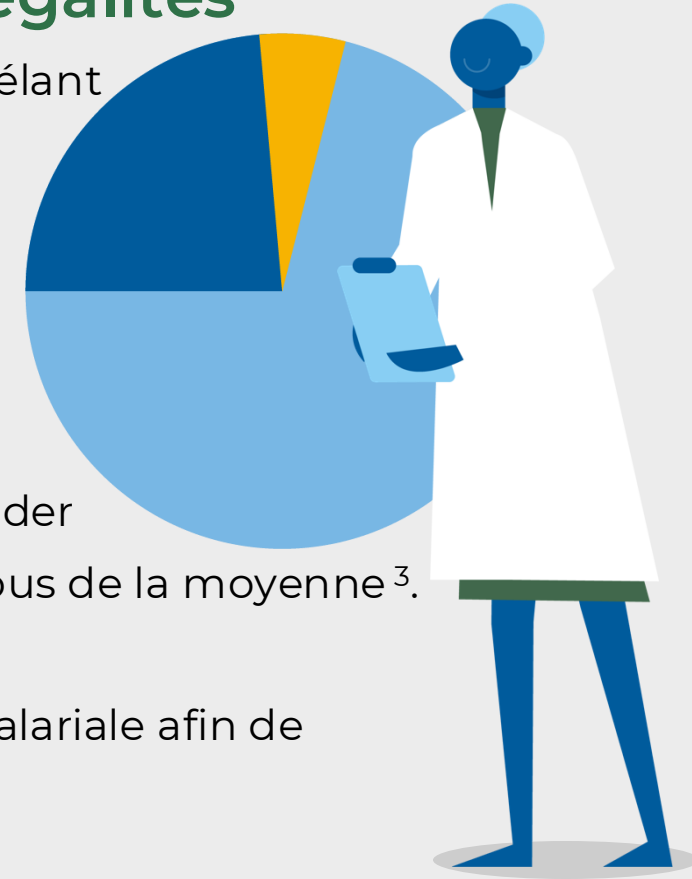
Rémunération : les interventions

Appliquer la transparence salariale pour réduire les inégalités

Les entreprises qui mettent en place des politiques de transparence salariale en révélant les salaires individuels ou les fourchettes de salaires des postes augmentent leurs chances de réduire les inégalités salariales, notamment entre les genres, les origines ethniques et les minorités^{1,2}.

Pour assurer la transparence salariale, le personnel doit avoir la capacité et la possibilité de renégocier son salaire, et l'équipe dirigeante doit être disposée à accorder des augmentations aux collaborateurs, en particulier à ceux qui sont payés en dessous de la moyenne³.

Les entreprises doivent être claires sur leurs intentions vis-à-vis de la transparence salariale afin de minimiser les attitudes négatives et les conflits sur le lieu de travail.



Sources :

1. Gamage et al. (2020)
2. Oblog and Zenger (2022)
3. Cullen and Pakzad-Hurson (2023)



Rémunération : les interventions

Préciser les modalités des négociations salariales

On observe des écarts salariaux qui demeurent entre hommes et femmes lorsque des employeurs ne communiquent pas sur l'aspect négociable des salaires. Une étude révèle que, si les offres d'emploi ne précisent pas les conditions des négociations salariales, les hommes sont plus susceptibles de négocier un salaire plus élevé, tandis que les femmes sont plus enclines à accepter un salaire inférieur¹. À l'inverse, lorsque les employeurs indiquent explicitement sur les offres d'emploi que les salaires sont négociables, l'écart salarial entre les genres est moindre.



Vous pouvez mettre en place une politique décrivant le processus de négociation salariale ou encourager les responsables à aborder le sujet avec leurs équipes. Les collaborateurs peuvent supposer à tort que leur salaire est figé jusqu'à ce qu'ils obtiennent une promotion, ou avoir peur d'entamer la conversation.

Sources :

1. Leibbrandt and List (2015)

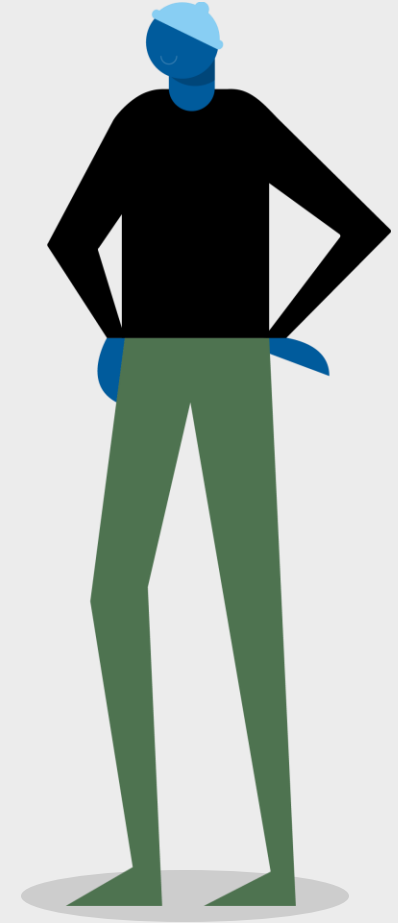


Rémunération : les interventions

Payer un salaire minimum vital

Un salaire décent équivaut à la somme d'argent dont un travailleur a besoin pour couvrir ses dépenses de base en fonction du coût de la vie au sein de sa communauté. Il est généralement supérieur au salaire minimum et revêt de gros avantages tant pour le bien-être du personnel que pour la société.

Pensez à vous inscrire à une campagne locale en faveur d'un salaire minimum vital. Votre personnel doit pouvoir couvrir ses besoins fondamentaux, notamment en nourriture, logement, transport et garde d'enfants. Des études montrent qu'avec un salaire décent, une personne a une perception plus positive de sa santé et de son statut social, et les symptômes de maladies mentales s'en trouvent atténués^{1,2}.



Sources :

1. Linneker and Willis (2016)
2. Burmaster et al. (2016)



Rémunération :

les interventions

Partager les bénéfices avec les collaborateurs

Offrir des options sur l'achat d'actions ou des primes au personnel, en particulier lorsque l'entreprise connaît une période de succès, peut accroître la motivation, la fidélisation, la confiance au sein de l'entreprise et la satisfaction au travail. Une étude longitudinale auprès de travailleurs britanniques et européens a révélé que les personnes salariées rémunérées en fonction des performances du groupe étaient plus satisfaites de leur travail¹. Ce résultat s'explique en partie par une perception accrue d'équité et de loyauté envers l'entreprise.

La rémunération basée sur les performances de groupe peut masquer l'impact négatif de mauvaises conditions de travail sur le bien-être du personnel. Les performances de l'entreprise seront impactées à long terme si ces conditions ne sont pas détectées. Pour les découvrir, les entreprises peuvent demander aux membres du personnel d'identifier les facteurs de stress sur le lieu de travail, et les minimiser en proposant des mesures qui vont au-delà de la simple indemnisation².



Sources :

1. Bryson et al. (2016)
2. Fox et al. (2022)



Rémunération : les interventions

Rémunération incitative collective

Une analyse des 100 meilleures entreprises pour lesquelles travailler en Amérique a révélé que les collaborateurs qui reçoivent une rémunération incitative collective participent davantage aux décisions, partagent plus d'informations, font davantage confiance à la direction et font état d'une culture d'entreprise plus positive que ceux qui n'en reçoivent pas¹

Plusieurs modèles se basent sur la rémunération incitative collective, comme les primes d'équipe, l'actionnariat salarié, la participation aux bénéfices et les stock-options.

L'approche appropriée dépend de la nature du travail au sein d'une entreprise particulière et de ses objectifs stratégiques. Il est important que les exigences de travail soient partagées équitablement entre les membres de l'équipe afin d'éviter le phénomène de « passager clandestin », pouvant provoquer le ressentiment et accroître la perception d'injustice au sein du personnel.



Sources :
1. Blasi et al. (2016)



Rémunération

Références (en anglais uniquement)

Bryson, A, Clark, AE., Freeman, RB., & Green, CP (2016). Share capitalism and worker wellbeing. *Labour Economics*, 42, 151-158.

Burmester, KB, Landefeld, JC, Rehkopf, DH, Lahiff, M, Sokal-Gutierrez, K, Adler-Milstein, S, & Fernald, LCH (2015). Impact of a private sector living wage intervention on depressive symptoms among apparel workers in the Dominican Republic: A quasi-experimental study. *BMJ Open*, 5(8), E007336.

Cullen, ZB & Pakzad-Hurson, B (2023). Equilibrium Effects of Pay Transparency. *Econometrica*, 91(3), 765-802.

Diriwaechter, P & Shvartsman, E (2018). The anticipation and adaptation effects of intra- and interpersonal wage changes on job satisfaction. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 146, 116-140.

Fox, KE, Johnson, ST, Berkman, LF, Sianoja, M, Soh, Y, Kubzansky, LD, & Kelly, EL (2022). organizational- and group-level workplace interventions and their effect on multiple domains of worker well-being: A systematic review. *Work & Stress*, 36(1), 30–59.

Gamage, DK, Mallick, S, Kavetsos, G, & Sevilla, A. (2020). Pay Transparency Initiative and Gender Pay Gap: Evidence from Research-Intensive Universities in the UK.

Leibbrandt, A, & List, JA (2015). Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment. *Management Science*, 61(9), 2016-2024.

Linneker, B, & Wills, J (2016). The London living wage and in-work poverty reduction: Impacts on employers and workers. *Environment and Planning. C, Government & Policy*, 34(5), 759-776.

Obloj, T, & Zenger, T (2022). The influence of pay transparency on (gender) inequity, inequality and the performance basis of pay. *Nature Human behavior*, 6(5), 646-655.

Interventions liées au bien-être au travail



Le Manuel du bien-être au travail est un guide concis qui condense les idées tirées d'un examen ⁸ systématique et à grande échelle de la littérature portant sur les interventions liées au bien-être au travail. Il présente des idées générales dans un format accessible et facile d'utilisation.

Avec le soutien d'Indeed, et en collaboration avec notre partenaire universitaire au [Centre de recherche sur le bien-être de l'Université d'Oxford](#), le World Wellbeing Movement a préparé ce manuel d'interventions fondé sur des données probantes classées selon 12 facteurs clés du bien-être au travail.

Les chercheurs ont examiné plus de 3 000 études universitaires sur des interventions liées au bien-être au travail afin d'identifier des stratégies avérées dans l'accroissement du bien-être des employés dans des environnements de travail diversifiés. Nous savons que les chefs d'entreprise font souvent face à des contraintes de temps, nous avons donc condensé les idées clés dans cette ressource en libre accès et les avons distillées dans un résumé général et accessible afin d'aider les professionnels très occupés.

Ce manuel s'appuie sur les recommandations scientifiques du World Wellbeing Movement sur la façon de mesurer [comment les employés se sentent au travail](#) et [pourquoi ils ressentent cela](#) - tout comme le [score Bien-être au travail d'Indeed](#), également créé avec les experts du Centre de recherche sur le bien-être. Une fois que vous avez collecté les données, vous pouvez utiliser ce Manuel pour traiter les domaines à améliorer au sein de votre entreprise.

Il est recommandé aux chefs d'entreprise de garder la diversité bien à l'esprit lorsqu'ils élaborent une stratégie **globale** de bien-être des employés pour leur entreprise. Lors du choix des interventions, les employeurs doivent prendre en compte des facteurs comme leur environnement de travail, leur secteur d'activité, leur situation géographique et les besoins uniques de leurs employés.

Même s'il n'y a pas de formule magique et que toutes les interventions ont leurs limites, beaucoup de sociétés commencent à opérer des changements positifs lorsqu'elles combinent plusieurs interventions (*interventions au niveau de l'entreprise, interventions au niveau du groupe et interventions au niveau de l'individu*) sur de multiples facteurs de bien-être des employés.

Partager cette ressource



Citer cette ressource :

S. Cunningham, W. Fleming, C. Regier, M. Kaats et J. De Neve (2024). *Manuel du bien-être au travail : examen systématique des interventions fondées sur des données probantes pour améliorer le bien-être des employés*. World Wellbeing Movement (Mouvement mondial pour le bien-être).

Le Manuel du bien-être au travail © 2024 du World Wellbeing Movement est autorisé sous licence CC BY-NC-ND 4.0 