

♡ Dialogue

LE GUIDE ULTIME DES

stratégies de mieux- être en entreprise





Table des matières

01 Les programmes de bien-être organisationnel, qu'est-ce que c'est?

02 Pourquoi les entreprises doivent-elles intégrer le bien-être organisationnel?

03 Comment les initiatives de bien-être organisationnel profitent-elles au personnel?

04 Formes de programmes de bien-être

05 Comment les professionnel(le)s abordent-ils (elles) le bien-être organisationnel?

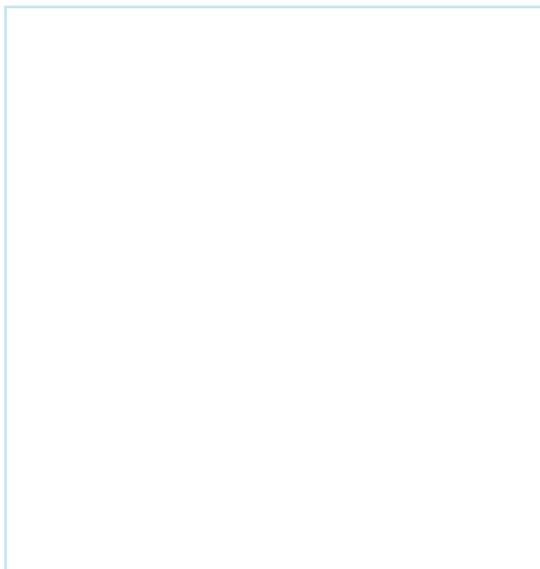
06 Qu'est-ce qui fait la réussite d'un programme de bien-être organisationnel?

07 Analyser l'utilisation par le personnel du bien-être organisationnel

08 Quel est le lien entre les tendances de bien-être organisationnel et la technologie?

09 Comment pouvez-vous instaurer le bien-être organisationnel?

10 Points importants à retenir





La main-d'œuvre multigénérationnelle s'attend de plus en plus à des initiatives de mieux-être de la part des entreprises.

Certes les entreprises intègrent progressivement les nouvelles normes; mais acheter une table de ping-pong ou offrir des réductions sur l'abonnement au centre de conditionnement voisin ne suffit plus. Au regard de l'importance grandissante que revêt un environnement professionnel sain pour les travailleur(-euse)s canadien(-ne)s, les meilleurs candidats s'orientent vers ces organisations qui ont adopté une culture du bien-être positif. Les options d'initiatives de santé et de mieux-être pouvant sembler illimitées, nous avons conçu ce guide qui contient des exemples concrets que vous pouvez mettre en œuvre dans votre organisation. Vous apprendrez également pourquoi les entreprises et les employé(e)s profitent du mieux, comment garantir le succès de vos initiatives et bien plus encore.

Tout le monde sait ce que sont les difficultés.

Des nouveaux(-velles) diplômé(e)s en quête de leur premier emploi, à la mère qui essaie de trouver l'équilibre entre les responsabilités domestiques et professionnelles, en passant par les baby-boomers qui encadrent les collègues, nous avons tou(-te)s travaillé dans un marché concurrentiel avec des exigences quotidiennes sans cesse croissantes.

Si l'on ajoute à tout cela la pandémie de la COVID-19 et son effet monumental sur nos méthodes et lieux de travail, il n'est donc pas surprenant que tous ces efforts aient un coût physique et émotionnel.

Nous consultons nos téléphones en permanence, travaillons jusqu'au soir sans toujours réussir à acheter des aliments frais ou à préparer des repas nutritifs. Nous nous penchons sur nos ordinateurs portables et nos téléphones cellulaires, adoptant ainsi une mauvaise position, tout en essayant de ne pas mélanger notre vie privée et notre vie professionnelle.

Non seulement nombre de Canadien(ne)s souffrent de stress et d'anxiété aigus, de sentiments d'isolation et de préoccupation liées à leur santé mentale en raison du

télétravail, la triste réalité est que trop peu de lieux de travail modernes et à distance sont conçus pour promouvoir des comportements sains. Les emplois de bureau impliquent des heures en position assise. Le stress et l'effervescence du train quotidien peuvent entraîner une perturbation du sommeil et [des techniques d'adaptation malsaines](#).

Ceci n'est pas juste une mauvaise nouvelle pour les employés fatigués, sédentaires ou solitaires. Cette situation touche également les entreprises qui, en dépit d'une baisse de la productivité globale, consacrent des fonds aux avantages sociaux des employé(e)s afin de prévenir ou de lutter contre les problèmes chroniques tels que l'obésité, le diabète, les maladies cardiovasculaires et certaines maladies mentales.

Mais, malgré le fait que les employé(e)s malades coûtent très cher, il existe des lueurs d'espoir, notamment une étude de la Financière Sun Life qui démontre que **les entreprises qui ont lancé un programme efficace de bien-être ont réduit leurs coûts et dégagé des profits financiers.**



11%

de hausse de revenu par employé

Diminution de

1,8

jour d'absence par employé par an

28%

de hausse de rendement pour les actionnaires

Pour tout dollar dépensé sur les programmes de bien-être, pendant que :

- les coûts médicaux chutent d'environ 3,27 \$ et
- les coûts liés à l'absentéisme baissent d'environ 2,73 \$¹

Les programmes de bien-être en entreprise créent un cadre profitable pour le travail, où **les employé(e)s en meilleure santé voient leur bonheur augmenter et, par conséquent, leur productivité**, et les entreprises peuvent ainsi bénéficier d'une meilleure santé financière.

Il s'agit d'une corrélation soutenue par des preuves tangibles.

Outre l'étude sur le rendement du capital investi (RCI) au Canada menée par la Sun Life et Ivey, qui démontre que les programmes de bien-être en entreprise **entraînent une baisse de l'absentéisme**,² une étude du Programme complet d'amélioration de la santé de McGill effectuée en 2018, indique qu'au bout d'un an, les avantages des programmes de bien-être en entreprise au Canada ont entraîné **d'importantes améliorations sur le plan clinique dans le domaine de la santé physique et mentale**.³

Et ce n'est pas tout.

Des programmes de promotion de la santé en milieu professionnel bien conçus peuvent **permettre d'améliorer la pression sanguine et les taux de cholestérol** tout en garantissant la prestation de **services en ligne** que recherche de plus en plus la main-

d'œuvre canadienne. Ces éléments peuvent en retour **avoir un impact sur les mesures financières auxquelles le patronat accorde de l'importance, notamment l'utilisation des prestations maladie et la productivité ouvrière**.

Mais la clé ici réside dans le terme « bien conçu ». Il ne suffit pas de stocker des barres granolas dans votre salle de pause ou d'organiser un événement social occasionnel en ligne. Les programmes de bien-être portent leurs fruits lorsqu'ils sont taillés pour répondre aux besoins et pour atteindre les objectifs de certains groupes et lorsqu'ils offrent des occasions sur la base de l'engagement, de l'apport et de la réaction des employé(e)s.

Avec du recul et l'identification **des écarts dans votre structure de bien-être actuelle** vous pourrez développer un programme flexible, équitable et inclusif conçu pour la main-d'œuvre de demain.

Dans **le cadre de ce guide**, nous avons fait des recherches pour vous proposer une approche structurée de mise en œuvre d'une stratégie de bien-être en entreprise. Vous y trouverez des étapes précises pour répondre à certains facteurs qui influent sur la santé des employé(e)s.



Les programmes de bien-être organisationnel, qu'est-ce que c'est?



Pour répondre à cette question, nous devons d'abord établir la différence entre « bien-être en milieu de travail » et « bien-être en entreprise »; deux notions différentes quoiqu'ayant des similitudes.

L'expression « bien-être en milieu de travail » est une formule générique qui décrit un nombre de programmes ou d'activités relevant des régimes de santé offerts par les employeurs. Afin d'aider les employé(e)s à améliorer leur santé et de réduire les dépenses liées aux soins de santé, ces initiatives permettent effectivement de renoncer aux mauvaises habitudes avant qu'elles ne constituent des risques pour la santé.

Pensez aux programmes qui mettent l'accent sur :

01 l'activité physique;

02 la saine alimentation;

03 l'abandon du tabac;

04 la gestion du stress.

Le « bien-être organisationnel », d'un sens proche au précédent, désigne précisément les programmes, les politiques, les avantages et les ressources fournies par le milieu, conçus afin de favoriser la santé et la sécurité de l'ensemble des employé(e)s.

Les programmes de bien-être organisationnel peuvent être :

- **axés sur la sensibilisation :** fournir des informations pour aider les employé(e)s à adopter un style de vie sain;
- **axés sur les activités :** combiner la sensibilisation avec les activités participatives;
- **axés sur les résultats :** y compris un accent sur les résultats quantifiables.⁴



Si cela semble être d'une grande portée, c'est parce que c'est le cas. **Les programmes de bien-être organisationnel** sont destinés à tout englober; de la prévention des maladies et la gestion de l'éducation, et de la télémédecine et autres services de soins virtuels aux activités de consolidation d'équipe axées sur la santé.

Selon un sondage effectué par le Conference Board of Canada en 2017, un tiers des employeurs canadiens disposent d'un programme de bien-être organisationnel officiel et près de la moitié disposent de politiques informelles; des données qui ont augmenté considérablement depuis 2009.⁵

En 2017, la Fondation internationale des régimes d'avantages sociaux a également fait état de ce que

75 % des employeurs mènent des initiatives de bien-être

pour améliorer la santé et le bien-être globaux du personnel. Parmi les entreprises ayant adopté des programmes de bien-être, 66 % ont enregistré une augmentation de productivité et 67 % ont déclaré que leurs employés étaient plus satisfaits.⁶

Étant donné que 80 % des employé(e)s du Canada estiment que leur bien-être général se serait amélioré s'ils (elles) avaient bénéficié d'un programme de bien-être personnalisé,⁷ les employeurs expriment un sentiment d'urgence renouvelé à l'égard du **bien-être et de la santé mentale des employé(e)s.**





Pourquoi les entreprises doivent-elles intégrer le bien-être organisationnel?

Avec des budgets limités, les priorités liées à la compétitivité et les défis actuels liés à l'adaptation de nouvelles normes commerciales, pourquoi devez-vous envisager le bien-être organisationnel? C'est simple : des employés en santé conduisent à des entreprises en santé. En cas de maladie, de surpoids, de stress, de manque de sommeil, de manque d'implication, de souci d'argent ou de sentiment d'isolation ou encore **d'épuisement** des employé(e)s - l'entreprise ne peut prospérer.

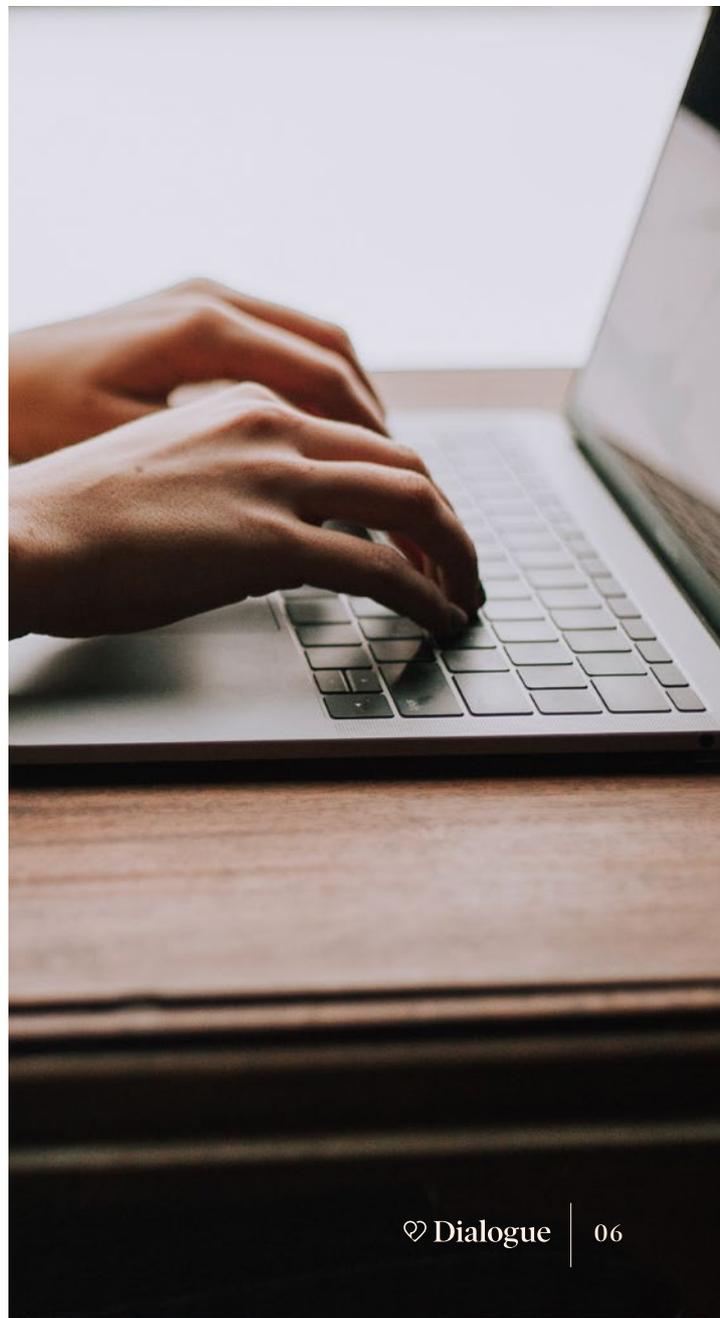
Le personnel en surpoids et obèse, par exemple, est :

plus souvent absent;

moins productif au travail;

plus enclin à nécessiter des prestations d'invalidité à court terme;

plus enclin à recevoir une prestation d'invalidité.⁸





Au-delà du poids métrique imparfait, des niveaux inadéquats d'activité physique peuvent causer des dépenses supplémentaires en soins de santé.⁹

Par exemple :

- En 2009, les coûts directs des soins de santé associés à l'inactivité physique au Canada s'élevaient à 2,4 milliards de dollars, soit 3,8 % des dépenses totales en soins de santé.¹⁰
- Une réduction modeste de 1 % des facteurs de risque liés au tabac, à l'obésité et l'inactivité physique peut entraîner une réduction de 8,5 milliards de dollars de dépenses par an d'ici 2031.¹¹

Par ailleurs, étant donné que la plupart des adultes passent une plus grande partie qu'ailleurs de leurs heures d'éveil au travail, il convient de relever que :

- 70 % de la main-d'œuvre canadienne accorde de l'importance à la santé et la sécurité psychologique de [leur lieu de travail](#).
- 30 % des réclamations d'invalidités à court et long terme au Canada sont attribuées à des problèmes et des maladies relevant de la santé mentale.
- Il existe un lien direct entre [un lieu de travail sain sur le plan mental](#) et l'atteinte des objectifs commerciaux.



En général, plus le personnel est en santé, mieux est son rendement.

Des études démontrent que non seulement **le personnel physiquement actif** s'absente moins que ses collègues inactifs,¹² mais les adultes physiquement actifs enregistrent moins de dépenses en soins de santé sur un an que ceux insuffisamment actifs.

Les employeurs qui ont une meilleure note en termes de santé et de sécurité psychologiques dans le lieu de travail enregistrent, quant à eux :

- de faibles taux d'absence;
- moins de présentéisme;
- un meilleur engagement du personnel et
- moins de stress individuel au sein du personnel.¹³

Tout ceci peut affecter le résultat d'une entreprise.

Selon une étude menée par Soma Analytics en 2017, **les entreprises du FTSE 100 qui accordent la priorité à l'engagement et au bien-être du personnel surpassent le reste des entreprises du FTSE 100 de 10 %.**¹⁴

Mais l'impact porte sur bien plus que la rentabilité. La santé tend à apporter de la joie de façon très concrète. Lorsque les entreprises accordent la priorité aux objectifs de bien-être, notamment en association avec le développement de carrière, le résultat est **un environnement de travail positif.**

Le **Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé 2020** a révélé que 86 % des personnes sondées estiment qu'un milieu de travail qui favorise la santé et le bien-être est un facteur important dans la prise de décision relative à une offre d'emploi ou le fait de demeurer dans une organisation.

C'est la raison pour laquelle plusieurs employeurs souhaitent intégrer des programmes de bien-être afin **d'accroître l'engagement des employé(e)s et devenir par là un employeur de choix.**



Comment les initiatives de bien-être organisationnel profitent-elles au personnel?

Le fait de promouvoir des habitudes saines constitue simplement le sommet de l'iceberg lorsqu'il s'agit de bien-être en milieu de travail. Les initiatives de bien-être ont également un apport inestimable : elles montrent au personnel que vous avez à cœur leur santé et leur bien-être.

De no jours, plus que jamais, le personnel se tourne vers leurs employeurs pour contribuer à trouver des solutions; non seulement pour leur bien-être physique mais pour tous les volets de leur vie.

Un rapport d'AON en 2021 a démontré un intérêt accru du personnel pour les avantages liés au style de vie comme la gestion du stress et le conseil (84 %), la planification financière (74 %), les programmes nutritionnels (70 %), les abonnements à des centres d'entraînement en ligne (69 %) et l'achat/la location du matériel d'entraînement (66 %).

Un programme minutieusement conçu et bien mis en place peut favoriser l'intégration de certains avantages sur le lieu de travail :

01

des coûts de soins de santé réduits;

04

une productivité accrue;

02

une réduction de l'absentéisme;

05

une meilleure humeur.^{15,16}

03

une diminution du stress;



Sans surprise, cette corne d'abondance d'avantages a une influence plutôt importante sur la satisfaction de l'employé.

Selon le Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé de 2020,

77%

du personnel

qui participe à des programmes de bien-être au travail ont reconnu que la culture en vigueur dans leur lieu de travail est favorable à la santé et au bien-être.¹⁷

Selon

61%

du personnel,

leur employeur a effectivement permis aux employé(e)s de gérer leur stress.

74%

du personnel

décrivent la qualité du régime de prestation maladie de leur travail comme étant bonne ou excellente.

Ceci, en retour, a un impact favorable sur la satisfaction au travail : **90 % du personnel qui célèbre la culture de bien-être de leur entreprise se disent satisfaits à l'égard de leur emploi actuel**, contre 61 % qui ne disposent pas de politique de bien-être.



Des soins personnalisés, mesurables et de haute qualité pour vos membres.

Si vous accordez de l'importance à la résilience de votre entreprise, la santé et le bien-être de votre équipe doivent être une priorité.

Dialogue aide des organisations comme la vôtre à améliorer le bien-être et la santé mentale grâce à un accompagnement sur mesure. Ce faisant, vous pouvez favoriser la santé et la productivité de votre équipe, ce qui est en mesure de faire progresser votre entreprise.

En tant que principal fournisseur de soins virtuels au Canada, nous nous engageons à fournir des soins personnalisés, des normes cliniques élevées et des données utiles pour que vos membres obtiennent les résultats qu'ils espèrent et qu'ils méritent pour leur santé.

Apprenez-en davantage sur l'approche de Dialogue pour le bien-être.

RÉSERVEZ UN APPEL





Formes de programmes de bien-être

Les programmes de bien-être peuvent se décliner sur plusieurs formes, les seules limites étant celles fixées par le budget, le temps et l'imagination. Voici quelques exemples de programmes qui ont produit des résultats remarquables.



Indeed

Se rendant compte que « le fait de faire plus d'activité et à d'adopter une « alimentation plus saine » constituait le souci de bien-être le plus important auprès de son personnel, Indeed Canada a mis en œuvre un programme de bien-être qui enregistre un **taux de participation de près de 66 %**. Au cours du deuxième trimestre de 2018, l'entreprise a créé 850 défis relevant de l'activité individuelle et de l'habitude saine, qui ont poussé les participant(e)s à parcourir près de 10 000 marches par jour en moyenne. Tout en évitant une approche globale improductive du bien-être, chaque employé(e) d'Indeed peut recevoir un plan de bien-être personnalisé (à travers des discussions, des défis, des séminaires en ligne et des consultations sanitaires) et l'entreprise se fie sur les deux événements sur site et un portail en ligne pour **soutenir le personnel vers des améliorations de la santé tout en gagnant des points vers des incitations.**¹⁸





SSQ Assurance

Le programme récompensé, HealthWise, de SSQ Groupe financier constitue une histoire de réussite de longue date. Il s'agit d'une initiative en matière de santé et de bien-être à l'échelle de l'entreprise, conçu pour favoriser la création d'un lieu de travail sain et encourager le personnel à opter pour un style de vie sain. Après le lancement de son programme entre 2010 et 2012, **l'entreprise a enregistré une baisse de 32 % en absentéisme pendant les trois premières années.**¹⁹



EY Canada

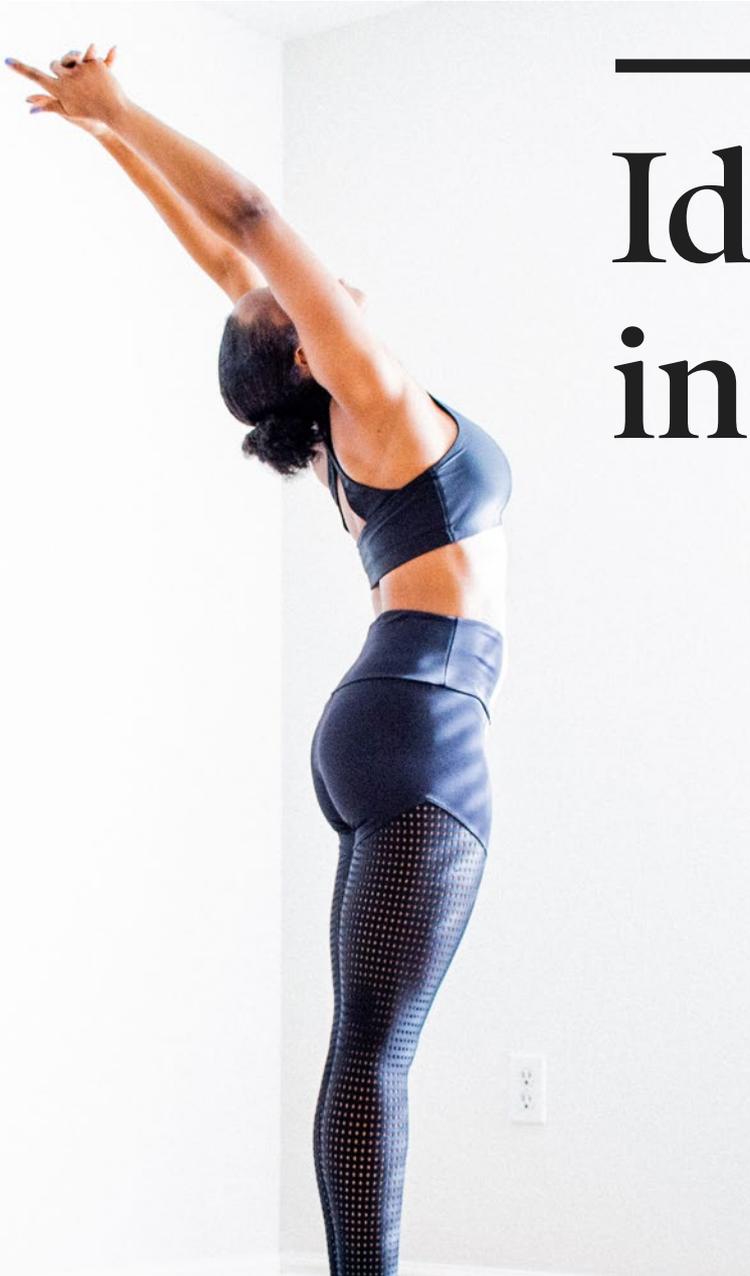
Au regard du défi majeur que constitue la santé mentale pour la population, EY Canada a augmenté ses avantages en matière de santé mentale en 2018 pour **couvrir 100% des prestations dans le domaine de la santé mentale**, jusqu'à 5 000 \$ sont fournis annuellement **à chaque employé(e) et à leurs personnes à sa charge**. Le régime couvre une liste exhaustive de professionnel(le)s de la santé mentale, y compris les psychologues, les travailleur(-euse)s sociaux(-ales) agréé(e)s, les psychoanalystes, les conseiller(-ère)s cliniques et les thérapeutes matrimoniaux ou familiaux.²⁰ EY a également lancé **une solution thérapeutique gratuite et numérique du comportement cognitif** afin de soutenir efficacement le personnel et leurs proches atteints de symptômes légers à modérés de la dépression, de l'anxiété et les préoccupations connexes.²¹





Lors de l'élaboration d'un programme de bien-être, il convient d'associer des activités incitatives, une réforme de la culture du bureau et des activités spéciales, peu importe que le personnel soit à distance, partage un espace physique ou fait partie d'un modèle de travail hybride.

Besoin d'inspiration? Lisez!



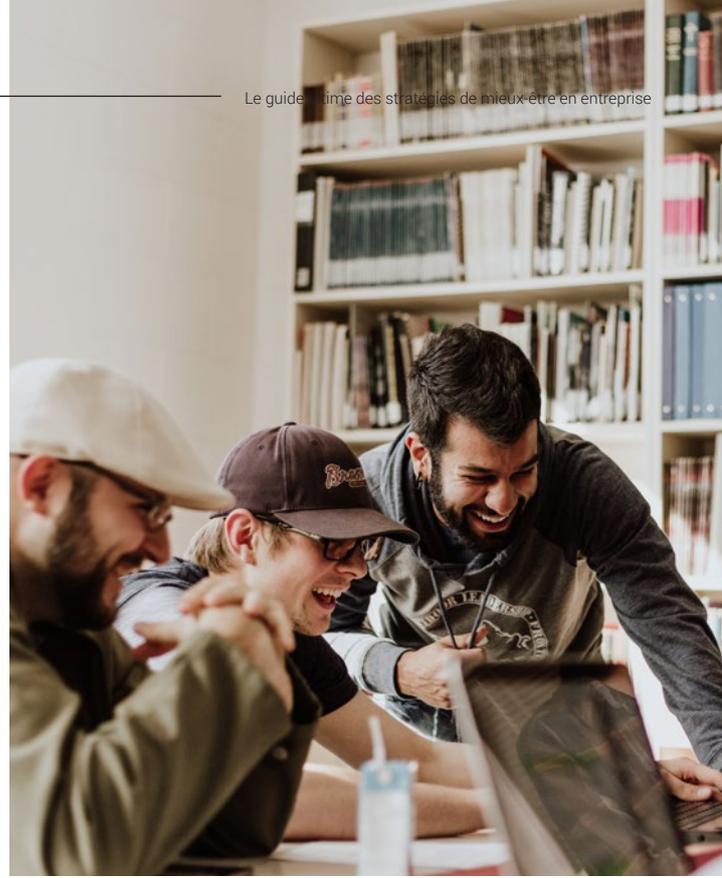
Idées incitatives

- + Financer les moniteurs ou les applications d'activité physique (une hausse importante du recours à des appareils numériques et aux applications mobiles pour [la santé individuelle](#) ou l'entraînement physique).
- + Offrir des réductions pour l'abonnement du personnel à un centre de conditionnement physique, ou l'occasion de gagner de l'argent en faisant de l'exercice un certain nombre de fois chaque mois.
- + Payer la participation à des programmes de bien-être ou pour l'atteinte de mesures fixées.
- + Contribuer dans des comptes d'épargne santé ou réduire l'assurance maladie comme récompense pour l'atteinte des objectifs de santé (près de la moitié des organisations offrent des [comptes d'épargne-santé](#)).



Astuces pour la réforme de la culture du bureau

- + Promouvoir des moyens de déplacement alternatifs plus actifs tels que le vélo ou la marche.
- + Intégrer de petites périodes d'activité physique dans les programmes quotidiens (penser : réunions en marchant ou bureaux pour travailler debout ou avec tapis roulant).
- + Permettre aux emplois de profiter d'horaires de travail flexibles ou de pauses pour faire de l'activité physique; par exemple, accorder trente minutes aux employés sur leur journée de travail afin de leur permettre de sortir, de se connecter à un entraînement en ligne ou d'aller au centre d'entraînement.
- + Offrir des aliments sains, sous la forme de mur de collations ou à l'occasion de « des repas de bureau nourrissants » livrés au personnel à distance.
- + Se renseigner sur l'ergonomie du lieu de travail.
- + Créer des itinéraires de marche sécurisés, accessibles (intérieurs ou extérieurs).
- + Créer une équipe sportive au sein de l'entreprise.
- + Soutenir un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée à travers des soins aux personnes âgées, des soins aux enfants, des recommandations vers des professionnel(le)s de la santé, la télémédecine et des horaires flexibles.
- + Offrir des journées de congé et de maladie. Intégrer les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, activables, réalistes, fixés dans le temps) de santé et de bien-être aux objectifs trimestriels du personnel.
- + Mettre en place un outil de sondage sur l'engagement du personnel à l'instar de Officevibe afin d'évaluer régulièrement la santé et le bien-être de votre main-d'œuvre.





Suggestions d'activités relevant du programme de bien-être

Éducation

- + Organiser des programmes de cessation de tabac gratuits.
- + Organiser des cours de bien-être et d'entraînement en ligne ou sur site (comme des déjeuners de travail ou des cours en ligne).
- + Formuler des conseils pour soulager le mal de dos et la fatigue oculaire.
- + Mettre des cours d'entraînement ou de méditation à la disposition du personnel en ligne ou au bureau.
- + Inviter des conférenciers. Fournir des conseils sur le comportement ou le style de vie.
- + Fournir ou présenter des brochures, des vidéos et des affiches sur les comportements et le style de vie sains.

Dépistage sanitaire et opportunités de bien-être

- + Offrir des vaccins contre la grippe (une immunisation contre les maladies infectieuses est actuellement **le principal souhait** de bon nombre d'employé(e)s).
- + Effectuer les évaluations de risque de santé (cholestérol, pression artérielle, glycémie).
- + Faciliter l'accès aux informations les plus récentes de Santé Canada.



Gestion du stress et bien-être

- + Créer des groupes d'aide personnels ou groupés.
- + Consacrer des espaces à la relaxation.
- + Organiser des événements sociaux sur site ou à distance tels que des pique-niques d'entreprise ou des cinq à sept.
- + Fournir un accès à la TCCi (Thérapie comportementale cognitive basée sur Internet).
- + Choisir un PAE (programme d'aide aux employé(e)s) qui met l'accent sur les soins en ligne et sur le soutien à la santé mentale.



Un fait essentiel à ne pas oublier est la variété de vos offres de programme.

Selon l'Association américaine de psychologie, les meilleurs programmes de bien-être comportent cinq composantes :

01 Conciliation travail-vie personnelle

02 Santé et sécurité

03 Croissance et développement du personnel

04 Reconnaissance du personnel

05 Engagement des employé(e)s



Comment les professionnel(le)s abordent-ils (elles) le bien-être organisationnel?

En un mot : **bien.**

Voici quelques **idées innovantes** des plus grandes entreprises pour promouvoir le bien-être :

01

Equium Group à Calgary fournit des stationnements internes gratuits pour vélo et un centre d'entraînement sur site et des avantages comme des séances de yoga pendant les jours de travail.

02

Habanero Consulting à Vancouver encourage la relaxation à travers les « budgets culture » destinés aux activités de l'équipe locale. Avant la pandémie, parmi les événements figuraient les déjeuners de vendredi, les barbecues familiaux et les parties de quille. Plus récemment, des activités ont été organisées parmi lesquelles les livraisons de repas virtuels, les soirées de jeu en ligne et des forfaits de soin surprise livrés à domicile.

03

Medtronic a conçu les salons du personnel dans leurs bureaux de Brampton et de Montréal. Des prestations y étaient offertes telles que les fauteuils masseurs, les puzzles et les jeux vidéos pour des pauses de relaxation.

04

À la fin de chaque quart, **COBS Bread** à Vancouver, qui prépare tous ses produits sur site à partir de zéro, offre au personnel des produits boulangers sains, sans additifs d'une valeur de 10 \$

05

À Edmonton, **Jobber** se sert de son budget d'engagement du personnel pour des acheter des cadeaux et organiser des événements surprise parmi lesquels la venue d'un camion de crème glacée, l'organisation d'une journée de réparation gratuite du vélo et la disposition de plantes cadeaux sur les bureaux.





Plus d'idées



06

Mastercard Canada offre à chaque membre du personnel jusqu'à cinq jours ouverts par an pour des activités de proximité bénévoles ou communautaires utiles.

07

Intuit Canada rembourse jusqu'à 1000 \$ pour toute dépense liée au bien-être physique, émotionnel ou financier d'un membre du personnel (ou de l'un de ses proches). À l'échelle de l'entreprise, des « journées de plein d'énergie » sont également organisées; aucun jour de congé n'est requis pour y accéder.

08

Admiral Insurance à Halifax fournit un compte de dépenses personnelles à hauteur de 500 \$ pour des produits tels que du matériel d'entraînement et de développement personnel et favorise l'accès à un prêt de 2000 \$ sans intérêt pour les événements tels que les mariages, les frais de déménagement ou de l'aide à des membres de la famille malades.

09

Ceridian améliore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée avec des modalités de travail flexibles, des congés maladie généreux et un programme Flexible Time Away From Work (Temps flexibles hors du travail) où le personnel peut choisir le nombre de jours payés qu'ils prendront chaque année sans limites.

10

Axis Communications à Mississauga estime que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est si important que l'entreprise a lancé un programme sabbatique en 2017 qui fournit trois semaines de congé et 2000 \$ des frais de dépense toutes les 5 années afin que le personnel puisse se relaxer et se ressourcer, passer des moments de qualité à la maison ou explorer le monde.

Avec un peu d'imagination, vous pouvez réinventer des initiatives fructueuses comme celles-ci pour le bien des employé(e)s sur site, à distance et en situation hybride, sans distinction.



Qu'est-ce qui fait la réussite d'un programme de bien-être organisationnel?

Nous n'avons plus à vous convaincre et vous souhaitez désormais mettre en place un programme de bien-être organisationnel? **Facile!**

Vous imaginez les avantages que pourrait vous procurer un programme de bien-être organisationnel? **Très facile.**

Vous souhaitez créer un programme de bien-être organisationnel abouti? Jusque là, **cela reste plutôt facile!** Cependant, certaines directives importantes doivent être respectées.



Sensibilisation

Pour être couronnés de succès, les programmes de bien-être organisationnel reposent sur la participation. Afin d'amener les gens à participer, il est important d'en parler.

- + Organisez des réunions pour discuter du programme de bien-être de votre entreprise.
- + Envoyez un bulletin d'information mensuel sur le bien-être, qui porte sur les nouveautés, les incitations et les défis de bien-être du programme.
- + Élisez des « champion(ne)s du bien-être » et parlez d'eux (elles) dans les bulletins d'information ou sur le site Internet de votre entreprise.
- + Invitez des conférencier(-ère)s pour discuter des avantages à prendre part à des programmes de bien-être organisationnel et comment le personnel peut économiser en termes de dépenses liées aux soins de santé.
- + Utilisez un portail de bien-être pour aider le personnel à suivre son évolution tout en gagnant des récompenses et des incitatifs.



Établissez une stratégie de bien-être organisationnel

Autant le bien-être ne se limite pas qu'au fait de manger une salade de chou, autant les programmes de bien-être vont au-delà d'offrir un abonnement à la salle de sport ou des cours en ligne sur la santé. Il est capital de **considérer la population d'employé(e)s, leurs familles et la culture d'entreprise pour trouver des façons d'inciter les personnes à changer leur comportement.**

Ce n'est pas toujours facile.

Mais, comme souligné plus haut, les programmes de bien-être sont particulièrement efficaces lorsqu'ils sont **bien taillés pour répondre aux besoins et atteindre les objectifs d'une population bien précise** et offrir des opportunités d'engagement et d'apport de la part de l'employé(e).

Voici quelques moyens pour y parvenir :

- ✓ **Menez un sondage initial** afin d'évaluer les niveaux d'activité physique de vos employé(e)s, ainsi que leurs préférences nutritionnelles et intérêts en termes de santé et de bien-être. Certaines entreprises soumettent le personnel à une évaluation de risque sanitaire et leur proposent de l'inscrire dans un programme conçu pour l'encourager à atteindre les objectifs de santé individuels tout au cours de l'année.
- ✓ **Récompensez les employé(e)s pour leurs comportements sains et les résultats obtenus.** Contrairement à des récompenses uniformisées, les incitatifs recommandés sont ceux conçus de façon précise pour le personnel concerné. Plus vous personnalisez les prix ou les récompenses, plus vous réussirez à impliquer les participant(e)s et par là, suscitez l'adhésion aux programmes de bien-être.
- ✓ **Évaluez les occasions actuelles** de faire de l'activité physique à la maison et en milieu de travail (pensez au porte-vélos, les sentiers pédestres, les entraînements virtuels organisés).
- ✓ **Communiquez fréquemment** avec les employé(e)s par courriel, des brochures, des affiches et des fiches descriptives.
- ✓ **Développez de cibles précises** telles que, amener 25 % des employé(e)s à rejoindre un club de marche pendant la pause, que ce soit en personne ou en ligne.
- ✓ **Mesurez le succès et l'efficacité** en collectant les données relatives aux taux de participation et l'évolution enregistrée vers les cibles de santé et en évaluant les futurs besoins ainsi que la satisfaction du(de la) participant(e).
- ✓ **Identifiez un cadre qui soutiendra l'initiative et participera** à votre programme de bien-être organisationnel pour démontrer l'importance de faire de la santé et du bien-être, une priorité.



Adoptez une approche holistique au bien-être physique et mental

Le stress chronique au travail peut entraîner un certain nombre d'effets secondaires négatifs, notamment :

- + des problèmes de santé mentale;
- + une dépression et de l'anxiété;
- + l'incapacité à se concentrer;
- + l'épuisement émotionnel.

Le stress peut également entraîner de graves problèmes de santé physique tels que :

- + un dysfonctionnement du système immunitaire;
- + des maux de tête chroniques;
- + des maladies cardiovasculaires;
- + une capacité réduite à récupérer de la maladie;
- et bien plus encore.

Selon les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, **les absences liées au stress coûtent au patronat canadien environ 3,5 milliards de dollars par an**. Bien plus, les pertes de productivité liées aux maladies mentales sur le secteur des affaires canadiennes équivalent à 11,1 milliards de dollars par an. L'Organisation mondiale de la santé reconnaît même l'épuisement comme un diagnostic médical officiel.

La marche à suivre est claire : **la majorité des employeurs** augmentent leur investissement dans les programmes de santé mentale (88 %), la gestion et la résilience face au stress (81 %) et la prise de conscience et la médiation (69 %).

Des conditions de travail stressantes peuvent même affecter la capacité d'une personne à faire des changements de style de vie importants comme :

- + cesser de fumer;
- + manger sainement;
- + faire de l'exercice.

Les programmes de bien-être holistiques permettent aux employeurs de mener la danse pour une meilleure santé à travers :

- + l'accent sur le soutien à la santé mentale;
- + la promotion du bien-être mental sain;
- + la promotion des journées de la santé mentale;
- + la mise à disponibilité de plus de temps de congé ou de congé maladie;
- + l'assistance ou la couverture pour des services de conseil ou de thérapie;
- + l'accès à des services tels que la télémédecine pour réduire les obstacles aux soins physiques ou de santé mentale.

Le stress est un fait incontournable de la vie.

Afin de concevoir des programmes de bien-être qui permettent de réduire et de contrôler le stress chez le personnel, plusieurs employeurs impliquent les familles aux avantages offerts pour accroître leur tranquillité d'esprit.



Des services adéquats, personnalisés et innovants qui peuvent cibler une plus grande population.

Le personnel n'est pas logé à la même enseigne en termes de besoins, forme physique, situation familiale et plus encore.

Ils ont besoin d'expériences personnalisées dans les programmes de bien-être de leur entreprise. Le meilleur moyen de créer une expérience plus personnalisée consiste à utiliser les plateformes digitales pour héberger les programmes de bien-être.

Les plateformes virtuelles permettent de générer des activités aux objectifs de bien-être précis en fonction des préférences de chaque personnel : réduire le stress par l'attention consciente pour les uns et promouvoir la randonnée et le vélo pour les autres. Les programmes virtuels comme la télémédecine par contre, ont connu une des hausses les plus importantes en termes de popularité de tous les avantages du bien-être, avec 87 % d'employeurs qui envisagent d'augmenter leurs investissements.

La mise en œuvre des services tels que la télémédecine peut contribuer à cibler un personnel plus vaste indépendamment de l'âge, de l'emplacement et d'autres facteurs personnels.



Analyser l'utilisation par le personnel du bien-être organisationnel

L'évaluation du programme est essentielle au maintien de la responsabilité pour un programme de bien-être. Votre personnel utilise-t-il vos offres? Pourquoi? Effectuer des évaluations et des analyses régulières afin de déterminer d'abord ce qui sera le plus utile et poursuivre ensuite afin de déterminer qui l'utilise, est essentiel pour l'évaluation des résultats et l'adaptation convenable des programmes.

Dans l'ensemble, il existe trois types d'évaluation :

01

Les évaluations du processus (taux de participation ou d'utilisation, niveau d'intérêt, satisfaction des participant(e)s)

02

Les évaluations de l'impact (changements à court terme dans l'attitude, les comportements et les compétences)

03

Les évaluations de résultat (les objectifs à long terme tels que les résultats financiers et les résultats de santé biométriques tels que l'IMC, l'abandon du tabac, la pression artérielle et le cholestérol)

Il existe plusieurs méthodes pour mesurer l'impact et les résultats, y compris le recrutement des experts externes pour conduire les études, les groupes de discussion et les sondages au sein du personnel et la réalisation des évaluations du risque et des études de la rentabilité qui implique la comparaison des frais médicaux.





Commencez par mener un sondage sur ce que veut le personnel.

01

Quels sont **les besoins** de votre équipe? Évaluez des préoccupations sanitaires précises. Par exemple, le travail de l'équipe est-il de nature sédentaire? Le stress est-il présent? Ont-ils (elles) l'occasion de faire des pauses pendant la journée?

02

Quels sont **les intérêts** de votre équipe? Déterminez ce qui peut stimuler la participation de votre équipe. Du basketball ou du yoga? Du vélo ou de la méditation? Ceci vous permettra de vous écarter du choix du camp d'entraînement de 5 h où personne ne se présentera, pour des escapades d'escalade ou de vélos en ligne comme tout le monde aime.

Vous devez envisager d'utiliser certaines versions d'un **Outil d'auto-évaluation de l'organisation** en plus d'une ressource telle que **l'évaluation MindsMatter** rendue possible grâce à la Commission de la santé mentale du Canada.

Il existe plusieurs autres outils utiles et gratuits disponibles en ligne, notamment **la fiche de contrôle de Wellsteps**, qui permet d'évaluer les changements faciles que peut effectuer une entreprise pour accroître le bien-être sur le site de travail.

Une fois votre programme de bien-être prêt, votre stratégie doit inclure **le fait de solliciter les réactions de la part de votre personnel**.

Effectuez régulièrement **des sondages** ou tenez des réunions trimestriellement pour évaluer la réaction du personnel par rapport à vos initiatives de bien-être. **Quelles améliorations apporteraient-ils (elles) au programme? Qu'est-ce qui se déroule bien? Qu'est-ce qui ne se déroule pas bien?** Toutes ces informations vous aideront à **adapter vos programmes de bien-être organisationnel selon les besoins et les aspirations** de votre personnel.

De nombreuses entreprises tendent à se soucier principalement du retour sur investissement des dollars dépensés sur les initiatives de bien-être. Cependant, il est tout aussi important qu'elles tiennent également compte de **la valeur du capital investi**. Il s'agit d'étudier l'impact plus large des programmes sur les principales priorités de votre organisation qui peuvent inclure l'amélioration du moral du personnel, l'attraction ou la fidélisation des employé(e)s et l'augmentation de la fidélité des client(e)s.



Quel est le lien entre les tendances de bien-être organisationnel et la technologie?



La technologie **de ce jour** permet un nombre d'occasions d'améliorer les stratégies de bien-être organisationnel. Des plateformes interactives peuvent faire des défis du travail en équipe, du réseautage social et du jeu comme opportunités de bien-être organisationnel.

L'intelligence artificielle (IA) a également un rôle important à jouer dans le bien-être associatif à travers l'identification des tendances et la proposition des prévisions pour le futur. Non seulement les employeurs peuvent utiliser l'IA pour collecter et analyser les données afin d'améliorer les initiatives de bien-être, mais le logiciel d'IA peut également fournir une meilleure personnalisation et des réponses plus rapides aux employés.

Enfin, **les services de télémédecine** tels que Dialogue jouent un rôle crucial dans les programmes de bien-être au travail. Les employeurs qui créent un programme de bien-être pour le personnel peuvent utiliser la télémédecine pour éduquer, motiver et fournir des traitements. La disponibilité en tout temps et les soins sur appel de la part de professionnel(le)s de la santé ne font pas qu'améliorer les offres de PAE modernes. Ils soutiennent les actions sur site et la culture que les autres initiatives de bien-être favorisent :

- Lorsque les dépistages sur le site de travail dévoilent des problèmes médicaux, la télémédecine permet d'effectuer le suivi nécessaire pour résoudre ces problèmes.
- Les initiatives de gestion du stress sont renforcées par la télémédecine à travers ces offres dans le domaine de la santé mentale.
- La télémédecine permet aux employé(e)s d'agir de façon proactive face aux problèmes de santé, avant même qu'ils ne deviennent chroniques et n'affectent la productivité sur le lieu de travail.
- La télémédecine peut aider le personnel à travers des questions sur la nutrition, la gestion de la maladie, le bien-être mental et un style de vie sain dans l'ensemble.

Le sondage de **novembre 2020 effectué par Envionics et Dialogue** démontrent que 82 % des Canadien(ne)s estiment que les soins en ligne doivent être offerts comme prestations au personnel et 66 % déclarent être prêts à en faire recours en cas de disponibilité.

Par ailleurs, une étude menée en 2020 par l'**Association médicale canadienne (ACM)**, a démontré que les Canadien(ne)s se tournent vers les soins en ligne et souhaitent que cette option soit maintenue, améliorée et augmentée à l'avenir.



Comment pouvez-vous instaurer le bien-être organisationnel?

Vous devez opter pour des fournisseurs de programme de bien-être susceptibles de vous permettre d'abord d'évaluer les préférences des employé(e)s et ensuite de vous offrir divers choix pour les obtenir, qu'il s'agisse de programmes incitatifs et d'entraînement en ligne ou sur site, ou une plateforme de bien-être numérique et de la télémédecine.

Voici quelques questions qui peuvent aider à faire le bon choix :

Les services sont-ils offerts en personne? d es services en ligne? Les deux?

Fournissent-ils un programme de bien-être complet? Est-ce des offres à la carte? Les deux?

L'offre contient-elle des solutions innovantes?

Les programmes seront-ils personnalisés pour répondre aux besoins spécifiques de vos employé(e)s?

Comment la satisfaction du participant sera-t-elle mesurée?

Le programme inclut-il une aide pour le marketing et les communications?

Y'a-t-il un portail de bien-être?

Peu importe les solutions que vous choisirez, il est important d'accorder la priorité à la flexibilité. Par exemple, vos fournisseurs doivent être accessibles au personnel qui :

travaille à distance;

effectue différents quarts;

est appelé à se déplacer;

a une famille;

préfère certains canaux de communication;

peut être mal à l'aise à l'idée de faire des exercices avec des collègues.



Comment les principales entreprises canadiennes intègrent-elles le bien-être organisationnel à leurs avantages?

Certains **principaux employeurs du Canada, petites et grandes entreprises se servent des avantages de bien-être organisationnel pour attirer et soutenir les meilleurs talents.**



Keyera Corp encourage le personnel à s'engager dans une activité physique avec les équipes de sports constitués des membres du personnel et un compte consacré au bien-être.



KPMG LLP dispose de fonds pour un programme de bien-être dont l'usage dépend des employés ; que ce soit pour une couverture premium, des épargnes-retraite, des camps d'entraînement ou des promeneurs de chien.



NAV Canada offre un compte santé ainsi qu'un compte de bien-être bien distinct dans la cadre de son régime d'avantages santé.



Médecins Sans Frontières Canada offre le remboursement des abonnements au sport, aux cours de yoga et même des chaussures de course.



Dejero Labs offre un compte santé ainsi qu'un compte de bien-être distinct pour couvrir les dépenses liées au bien-être.

Les temps de tumulte sont l'opportunité idéale pour évaluer à nouveau et renforcer l'expérience du personnel tout en soutenant les objectifs d'affaires.

Avec un accent accru sur le télétravail et le soutien en santé mentale, plus d'employeurs effectuent des études des plans incitatifs et développent des stratégies de bien-être qui intègrent des avantages tels que les soins en ligne, les soins à la famille, la TCCi et les PAE effectués par voie numérique.



La Banque du Canada a installé du matériel d'entraînement sur son lieu de travail et propose des cours d'entraînement dirigés par un instructeur. Il existe également un centre de bien-être aménagé à cet effet, qui dispose d'un espace lounge calme, une bibliothèque du bien-être, des salles de médiation, d'étirement ou de prière; un espace privé pour les mères qui allaitent, une lampe de luminothérapie et des contrôleurs de pression artérielle.



Points importants à retenir

Les programmes de bien-être organisationnel sont de toutes les formes et de toutes les tailles et peuvent être adaptés à tout(e) employeur ou employé(e). Mais quel que soit le style, ils peuvent faire une grande différence dans le bien-être du personnel, la productivité et la fidélisation.

Voici quelques points importants à retenir :

01

Votre personnel passe un nombre impressionnant d'heures au travail ; ce qui constitue un temps idéal pour **présenter de nouveaux comportements sains.**

02

Les avantages du bien-être organisationnel **réduisent les dépenses liées à la santé** pour le personnel et les employeurs.

03

Les meilleurs programmes de bien-être organisationnel répondent aux besoins du personnel. Par conséquent **il vous revient de trouver ce dont le personnel a le plus besoin et ensuite d'établir à quel point il profite des avantages que vous lui fournissez.**

04

Adoptez **une approche holistique** au bien-être en milieu de travail; ce qui implique le bien-être mental.

05

La mise en œuvre effective des stratégies, associée au soutien des prestataires de programme, augmente **l'adoption du bénéficiaire.**

06

Les technologies telles que **les plateformes de santé numériques, les premiers PAE numériques et la télémédecine** peuvent augmenter la productivité de votre stratégie de bien-être organisationnel.



Références

- 1 <https://www.sunlife.ca/static/canada/Sponsor/Bright%20papers/CHI%20BrightPaper%20E.pdf>
- 2 <https://insurance-portal.ca/article/sun-life-invents-an-index-to-calculate-the-efficiency-of-wellness-programs/>
- 3 <http://www.medicine.mcgill.ca/epidemiology/Joseph/publications/Medical/ilka2018.pdf>
- 4 <https://bkomplete.com/how-to-select-best-corporate-wellness-program/>
- 5 <https://www.canadianbusiness.com/work/how-corporate-wellness-programs-got-a-bad-name-and-how-to-fix-them/>
- 6 <https://www.ifebp.org/aboutus/pressroom/releases/Pages/Workplace-Wellness-Goes-Beyond-ROI-.aspx>
- 7 <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/la-majorite-des-travailleurs-canadiens-disent-qu-un-programme-personnalise-ameliorerait-leur-bien-etre-822570766.html>
- 8 Dor, A., Ferguson, C., Langwith, C. & Tan, E. Dor, A., Ferguson, C., Langwith, C. & Tan, E. A heavy burden: The individual costs of being overweight and obese in the United States. (George Washington University, 2010). Accessible à l'adresse http://hsrc.himmelfarb.gwu.edu/sphhs_policy_facpubs/212
- 9 Carlson, S. A., Fulton, J. E., Pratt, M., Yang, Z. & Adams, E. K. Inadequate Physical Activity and Health Care Expenditures in the United States. *Prog. Cardiovasc. Dis.* 57, 315–323 (2015).
- 10 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22667697>
- 11 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24735700>
- 12 Goetzel, R. Z. et al. Ten modifiable health risk factors are linked to more than one-fifth of employer-employee health care spending. *Health Aff. (Millwood)* 31, 2474–2484 (2012).
- 13 <https://www.morneaushepell.com/ca-en/insights/impact-workplace-mental-health-business>
- 14 <https://www.forbes.com/sites/pragyaagarwaleurope/2018/06/24/how-can-workplace-design-help-mental-health/#2cb60d514dc1>
- 15 <https://www.canopyhealth.com/en/employers/articles/workplace-wellness-programs-may-decrease-employee-stress.html>
- 16 <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/model/index.html>
- 17 https://www.sanofi.ca/-/media/Project/One-Sanofi-Web/Websites/North-America/Sanofi-CA/Home/fr/10_Nous-connaître/12_Le-Sondage-Sanofi-Canada/sanofi-canada-healthcare-survey-2020-FR.pdf?la=fr&hash=D2F0CF7B11333900D7AF0F625AA2D9F2
- 18 <https://www.greatplacetowork.ca/en/best-workplaces/2020-best-workplaces-for-mental-wellness#2020-mental-wellness/view-sub-list-details52/59f9e7301a79eb4ba15fbd51/>
- 19 <https://insurance-portal.ca/article/ssq-combats-absenteeism-by-nurturing-managers-leadership-skills/>
- 20 https://www.ey.com/en_ca/news/2018/12/2018-ey-canada-increases-mental-health-benefit-to-5000-dollars
- 21 <https://www.greatplacetowork.ca/en/best-workplaces-in-canada-2021-1000-employees#2021-best-1000-employees/view-sub-list-details73/592fa90df2412f0881d982fc/>
- 22 <https://www.greatplacetowork.ca/en/best-workplaces/2020-best-workplaces-for-mental-wellness>
- 23 <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/benefits/pages/best-practices-wellness-guide.aspx>
- 24 Sapolsky, R. Taming stress. *Sci. Am.* 289, 86–95 (2003)
- 25 American Psychological Association. How stress affects your health. (2013). <http://www.apa.org/helpcenter/stress.aspx>
- 26 https://www.wsp.ca/WSPS/media/Site/Resources/Downloads/BusinessCaseHW_Final.pdf?ext=.pdf
- 27 Martin Shain, et al., "Mental Health and Substance Abuse at Work: Perspectives from Research and Implications for Leaders," Document d'information préparé par le Comité consultatif scientifique de la Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health, 14 novembre 2002.
- 28,29 <https://ways2wellness.org/wp-content/uploads/2016/06/Evaluating-Your-Workplace-Wellness-Program-Toolkit.pdf>
- 30 <https://www.managedhealthcareconnect.com/articles/employee-wellness-programs-gaining-popularity>
- 31 <https://content.eluta.ca/top-employer-bank-of-canada>
- 32,33 <https://e.issuu.com/embed.html#14200235/65334100>

FAIT AVEC  AU CANADA

dialogue.co