



Septembre 2012

Programme de mieux-être au travail : Parce que la santé des employés affecte aussi la santé de l'entreprise

Malgré le fait que la majorité des entreprises sont conscientes du lien qui existe entre les employés et leur santé, les données actuelles montrent que la plupart des entreprises ne sont pas encore prêtes à agir. Nous profitons de l'occasion pour vous inviter à promouvoir des activités visant la santé et le mieux-être des employés au travail. Adopter de saines habitudes de vie est un moyen de contrôler le coût de votre assurance collective et ceux liés à la santé !

Qu'est-ce qu'un programme de mieux-être au travail ?

Précisons, tout d'abord, qu'un programme se distingue d'une initiative ou d'une activité parce qu'il constitue un plan d'action menant à un but précis. Un programme de mieux-être aux employés vise à fournir à ceux-ci un soutien pour être en meilleure santé et fournit aux gestionnaires et aux détenteurs d'un contrat d'assurance collective une stratégie pour contrôler les coûts liés à la santé dans l'entreprise.

Alors que les programmes de mieux-être aux employés existent depuis une vingtaine d'années, moins de la moitié des entreprises canadiennes en implante. Ils sont par contre davantage présents aux États-Unis où 78% des entreprises américaines dispenseraient de tels programmes. Notez qu'il faut distinguer un programme d'une activité puisque l'évaluation des efforts, étape finale du processus, n'est effectuée que par 5% des entreprises disant avoir un programme de mieux-être.

Quelle est la clé du succès d'un programme ? **Amener les employés à changer leurs habitudes de vie.**

Pourquoi implanter un programme de mieux-être ?

Des études démontrent que les entreprises ne prévoyant pas d'activités de mieux-être des employés présentent, selon le cas, deux fois plus de maladies cardiaques, de plus hauts taux d'anxiété, de dépression, de stress, d'alcoolisme ou d'abus de drogues et de maux de dos ou blessures. Dans un tel contexte, faudrait-il se surprendre que la productivité et la créativité de l'organisation soient affectées ? Les conséquences à ne rien faire peuvent être coûteuses.

Pourquoi des entreprises n'embarquent pas dans ce type de projet ?

Tout d'abord, il faut être convaincu des économies possibles versus l'investissement nécessaire. C'est donc bien souvent une question de budget. Le manque de personnel pour prendre en charge le programme est également souvent invoqué.

Pas à pas plutôt que pas du tout...

Pourquoi des entreprises embarquent ?

À l'inverse, parce que le fait d'améliorer la santé des employés permet à l'entreprise d'augmenter sa productivité (réduction des retards, des délais, les pertes d'opportunité, etc.) et réduit l'absentéisme, les coûts de remplacement et les réclamations d'assurance (médicaments, frais médicaux, assurance salaire). Sans compter qu'un environnement de travail sain favorise de saines relations de travail (moins de griefs, conflits, poursuites).

Ce qu'en pensent les employés ?

Face aux aléas de la vie et à l'environnement de travail appelé à changer constamment, les employés cherchent entre autres à trouver un équilibre famille / travail. Faute d'y arriver, c'est la satisfaction au travail et l'engagement face à l'entreprise qui diminuent. De plus en plus d'employés se disent stressés par leur emploi sans compter la croissance importante de maladies de nature psychologique et ce, toutes industries confondues. Des initiatives comme les séminaires ou des journées thématiques, bien qu'intéressantes, n'impliquent pas nécessairement l'employé qui se contentera d'écouter (s'il y participe...). De plus, il pourrait se sentir isolé ou abandonné une fois le séminaire passé (ex : semaine pour arrêter de fumer et échec après une tentative).

Parlons rentabilité

Pour chaque dollar investi, 2 \$ à 4 \$ en coût de santé peuvent être économisés, ce qui représente un retour sur l'investissement de 200 à 400% !!! Cependant, comme pour bien des investissements, n'attendez pas un résultat la première année : le programme devient rentable vers les deux ou trois années suivant l'implantation. Le but ultime étant de changer les habitudes de vie des gens, rappelons que le chemin pour y arriver peut être long.

Apprendre pour comprendre...

Si les stratégies visant la promotion de la santé et du mieux-être connaissent un succès grâce à l'implication de l'entreprise de concert avec les employés et leurs représentants, encore faut-il que les individus évoluant dans l'organisation prennent conscience de l'importance de l'équilibre dans tous les aspects de leur vie et des moyens à prendre pour l'atteindre.

Le concept de mieux-être a beaucoup évolué, depuis les «pauses santé» des années 90 et est devenu aujourd'hui un enjeu crucial pour les entreprises. Pourquoi ne pas entreprendre une réflexion ?

Ce que le programme devrait inclure :

1. Énoncé de mission ou des principes directeurs dont les buts, traduits en activités, seront conformes à la mission de l'entreprise et de l'association d'employés et dont leurs effets (résultats) pourront se mesurer.
2. Plan de l'entreprise de concert avec les ressources humaines et les finances :
 - Quelle est la situation actuelle de l'entreprise en terme de coûts et bénéfices de santé (assurance collective, congés maladie, CSST, absentéisme, remplacement...)?
 - Quelles activités correspondent aux besoins des employés tout en s'insérant dans la philosophie du programme ?
 - Comment s'enlignent ces activités avec les buts visés ?
3. Stratégie de marketing du programme communiquée à la direction, à l'association d'employés et aux employés pour qu'ils embarquent.
4. Moyens pour mesurer l'impact des activités versus les objectifs visés

Sujets possibles : Stress, ergonomie, prévention des accidents, soins de soi, gestion de la maladie, habitudes de tabac, alimentation, exercices, contrôle du poids, gestion du temps, prévention de maladies (haute pression, cholestérol, diabète, infections).

Références

Groupe de promotion pour la prévention en santé, www.qp2s.net

Passeport-santé, www.passeportsante.net

Acti-Menu, www.actimenu.ca

Agence de santé publique du Canada, www.phac-aspc.gc.ca/hp-ps/index-fra.php