

Les quatre piliers de la santé et du bien-être en entreprise



Avec l'évolution constante du marché du travail, la création d'une culture de santé et de mieux-être est avantageuse pour chaque entreprise, grande ou petite. Pour y parvenir, les milieux de travail devraient voir la santé non seulement comme l'absence de problèmes médicaux, mais aussi comme un état de bien-être physique, mental, social et financier global.

Selon des experts en ressources humaines, ce sont les quatre piliers de santé et de bien-être sur lesquels repose une stratégie de mieux-être en entreprise. En priorisant ces éléments, l'employeur crée une culture équilibrée qui profite autant à l'entreprise qu'aux employés.

Santé et bien-être des employés : les quatre piliers

1) PHYSIQUE

Les tensions liées au travail et à la vie personnelle peuvent avoir un effet considérable sur la santé et le bien-être des employés. Avec le temps, ces tensions peuvent entraîner des maladies chroniques et des problèmes de santé évitables. Pendant la pandémie de COVID-19, on a observé une augmentation du taux d'absentéisme pour cause de maladie, de stress, d'invalidité ou d'autres problèmes médicaux. Des études ont montré qu'en 2020, le nombre moyen de jours de congé de maladie pris représentait environ deux semaines de travail perdues.

Bien que la pandémie de COVID-19 ait apporté son lot de défis, elle a aussi permis de voir plus clairement les liens entre les composantes physique, mentale, sociale et financière de la santé.

Au sein de la population canadienne, la pandémie a entraîné une augmentation du temps passé à jouer à des jeux vidéo ou à regarder la télévision, une consommation fréquente d'alcool, des troubles du sommeil et des changements négatifs du niveau d'activité physique et des habitudes alimentaires.¹

L'activité physique peut prévenir de nombreux problèmes de santé et devrait être encouragée. Les initiatives de l'employeur visant à promouvoir la santé physique peuvent aller de la nutrition à l'exercice en passant par les consultations médicales. Une chose aussi simple que de proposer une séance virtuelle de méditation ou d'entraînement, ou encore fournir de l'équipement pour la maison, peut servir de catalyseur. L'employé se découvrira peut-être un goût pour l'entraînement en essayant quelque chose de nouveau, ou il transformera une activité occasionnelle en habitude durable.

QUATRE FAÇONS DE PROMOUVOIR LA SANTÉ PHYSIQUE DES EMPLOYÉS:



Séances virtuelles de méditation ou d'entraînement



Défis podomètre en équipe et incitation aux « réunions marchées »



Examens de santé préventifs au travail afin d'évaluer les risques potentiels



Organisation d'une séance avec un instructeur de yoga, un entraîneur ou un nutritionniste, au travail ou à distance

Les entreprises devraient aussi réfléchir à la meilleure façon d'intégrer ces éléments à la vie quotidienne des employés pour favoriser leur participation. Par des interventions simples, les entreprises encouragent les employés à adopter de nouvelles habitudes.



2) MENTAL

Les problèmes de santé mentale entraînent des coûts importants pour les entreprises, sous forme de congés d'invalidité à court ou à long terme, d'absentéisme et de perte de productivité. Le stress psychologique a des conséquences négatives sur la qualité du travail et l'efficacité d'une personne. De plus, les relations personnelles au travail et à la maison en souffrent, ce qui peut avoir un effet négatif sur la culture du lieu de travail. Garder pour soi le stress et l'anxiété peut entraîner un épuisement professionnel, de la douleur chronique, des tensions, des troubles gastro-intestinaux et des modifications chimiques dans le cerveau.

Les Canadiens ressentent les effets de la pandémie de COVID-19 sur leur santé mentale. L'incertitude, l'isolement, le stress, les changements importants dans la routine quotidienne, les pertes d'emploi et l'absence de séparation entre la maison et le lieu de travail ont apporté leur lot de difficultés.

QUELQUES STATISTIQUES IMPORTANTES À PRENDRE EN COMPTE:



Dans la population canadienne générale, 1 personne sur 20 a des idées suicidaires ²



50 % des Canadiens signalent une détérioration de leur santé mentale, qualifiée de « très grande » pour 10 % d'entre eux ⁴



3 employés sur 10 souffrent de graves problèmes de stress, d'anxiété ou de dépression ³



La détérioration de la santé mentale a touché 44 % des femmes et 32 % des hommes en 2020 ⁵

Malgré les ressources et le soutien à la disposition des employés aujourd'hui, le coût, les préjugés, le manque d'accessibilité et l'anxiété constituent toujours des obstacles importants au traitement des problèmes de santé mentale. Au Canada, environ une personne sur cinq souffre d'un problème de santé mentale chaque année, et seulement la moitié de ces personnes obtiennent l'aide dont elles ont besoin. Les entreprises devraient envisager la formation de tous les cadres afin qu'ils puissent détecter les employés à risque d'épuisement professionnel, de stress ou d'anxiété, et les ressources humaines devraient mettre en place des outils pour aider les employés à s'y retrouver parmi les ressources offertes.

Les soins virtuels et les autres programmes numériques de santé mentale constituent la solution idéale pour permettre aux patients d'accéder à une grande variété de professionnels de la santé mentale, quel que soit le lieu où ils se trouvent. De plus, les assureurs ont signalé des réductions importantes de la durée des absences lorsque les employés ont accès à des thérapies cognitivo-comportementales en ligne.



3) SOCIAL

Le bien-être social reflète la façon de penser d'un employé, ses sentiments et ses relations avec les personnes qui l'entourent. L'employé cherche à établir des liens avec les autres, à échanger des points de vue, à acquérir un sentiment d'appartenance et à s'épanouir au travail, ce qui a des répercussions sur son bien-être social.

Il y a plusieurs façons d'avoir un effet positif sur la perception du travail : célébrer les anniversaires, organiser des activités en équipe, mettre l'accent sur le soutien des pairs ou souligner les succès individuels. La reconnaissance des pairs et de l'entreprise permet à l'employé de se sentir valorisé et augmente sa motivation au travail.

42 % des employés n'ont pas d'ami proche au travail.⁶

Un lien étroit entre les employés profite à la fois à l'entreprise et à l'équipe. Des études ont démontré que les employés ayant un ami proche au travail sont plus susceptibles d'être heureux et motivés. Il a également été démontré que le sentiment d'appartenance mène à une augmentation de la satisfaction personnelle et du bien-être mental global, ce qui constitue un facteur de motivation intrinsèque qui favorise l'implication et la productivité.



Alors que le télétravail prend de plus en plus de place, il faut offrir de multiples occasions aux employés de se rencontrer et de tisser des liens solides. Par exemple :



Espaces alloués à la discussion



Pauses-café virtuelles



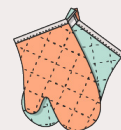
Séances de jeu hebdomadaires



Soirées cinéma en équipe



Clubs de course virtuels (ou d'autres groupes d'intérêt commun);



Cours de cuisine (en personne ou virtuels).

4) FINANCIER

Selon un rapport de 2020 sur les tendances des dépenses nationales de santé, les dépenses totales du Canada liées à la santé devraient atteindre 265.5 milliards de dollars, ou 7,064 \$ par Canadien. De plus, à la fin de 2020, le Conference Board du Canada a publié une étude qui montre une augmentation des coûts de santé au Canada, la COVID-19 étant un nouveau facteur de croissance de ces coûts.



La hausse des dépenses en santé entraîne un besoin évident de régimes d'avantages sociaux fiables et abordables pour éviter les coûts liés à la santé mentale et aux problèmes de santé aigus et chroniques. Sinon, les employés risquent de ne pas se faire soigner pour des raisons économiques, ce qui entraînerait une exacerbation des problèmes médicaux, du stress et des pertes de productivité au travail, augmentant le risque de congés d'invalidité coûteux pour les employeurs.

VOICI QUELQUES TENDANCES EN MATIÈRE DE DÉPENSES DE SANTÉ AU CANADA:

- Dans la seconde moitié de la dernière décennie (2015 à 2020), les dépenses de santé par habitant ont augmenté en moyenne de 1,2 % par an.⁷
- Un rapport sur les facteurs de croissance des coûts des soins de santé au Canada confirme la hausse des coûts de santé année après année sans que la contribution fédérale suive le rythme.
- L'inflation des soins de santé devrait représenter 46 % de l'augmentation totale des coûts de santé entre 2019-2020 et 2030-2031, et près de 49 % entre 2030-2031 et 2040-2041

La sécurité financière en matière de soins de santé offre de nombreux avantages à votre entreprise: diminution de l'absentéisme, augmentation de la productivité, meilleure utilisation et plus grande valorisation des programmes d'avantages sociaux, et amélioration du moral des employés. Ces derniers auront l'impression d'avoir un meilleur contrôle sur leurs finances, ce qui aura des effets positifs sur leur bien-être mental et physique. Les soins virtuels permettent aux employeurs de proposer des solutions accessibles à leurs employés afin d'éviter les coûts récurrents. C'est un avantage très intéressant pour les employeurs et les employés, car il permet d'alléger une partie de la charge financière que représentent les soins de santé pour les particuliers.



Les employeurs accordent de plus en plus d'importance à la santé et au bien-être de leurs employés, car les résultats de l'analyse de rentabilité à cet égard sont de plus en plus clairs. Si les entreprises veulent conserver leur avantage concurrentiel, elles ont besoin d'une main-d'œuvre talentueuse. Quand vient le temps d'attirer et de garder les meilleurs employés, une culture dynamique en matière de santé et de mieux-être est un facteur déterminant.

Les démarches holistiques liées à la santé et au mieux-être préconisent un esprit sain dans un corps sain... et une culture d'entreprise tout aussi saine. En aidant les employés à prendre soin de leur bien-être physique, mental, social et financier, les entreprises peuvent augmenter la productivité, diminuer l'absentéisme, améliorer le moral des employés et en tirer une multitude d'autres avantages. Découvrez pourquoi des centaines d'employeurs canadiens intègrent Maple à leur stratégie de mieux-être.



Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez getmaple.ca/fr/for-business ou contactez-nous à l'adresse sales@getmaple.ca

- 1 — Angus Reid survey, 2020 <https://www.benefitscanada.com/news/webinar-overall-health-key-to-employee-well-being-during-after-pandemic-148138>
- 2 — Canadian Mental Health Association, "Impact Report 2020" https://cmha.ca/wp-content/uploads/2020/09/CMHA_ImpactReport_2020_FINAL_EN.pdf
- 3 — Willis Towers Watson, "The mounting crisis of mental health" <https://www.willistowerswatson.com/en-US/Insights/2019/11/the-mounting-crisis-of-mental-health>
- 4 — Angus Reid Institute, "Worry, Gratitude & Boredom: As COVID-19 affects mental, financial health, who fares better; who is worse?" <https://angusreid.org/covid19-mental-health/>
- 5 — Canadian Mental Health Association, "Impact Report 2020" https://cmha.ca/wp-content/uploads/2020/09/CMHA_ImpactReport_2020_FINAL_EN.pdf
- 6 — O.C. Tanner Institute, "2018 Global Culture Report" https://au.res.keymedia.com/files/file/HCA/HRD_2018_Global_Culture_Report_Compressed.pdf
- 7 — The Conference Board of Canada, "Health Care Cost Drivers in Canada: Pre-and Post-COVID-19"