



# Health Day

Regain employee productivity by investing in health & wellbeing



## Comment élaborer une politique de bien-être rentable ?

Pour répondre à cette question, nous devons d'abord nous entendre sur la définition du bien-être des travailleurs, parfois aussi appelé *employee wellbeing*. Audrey Bousart [Faresa] et Lynn Sahtoute [AG Health Partner] se sont mises en quête d'une définition complète. Lors du Health Day, l'événement en ligne d'AG Employee Benefits et AG Health Partner, elles ont présenté leurs conclusions et donné une série de conseils pratiques.

### Au cœur du bien-être des travailleurs

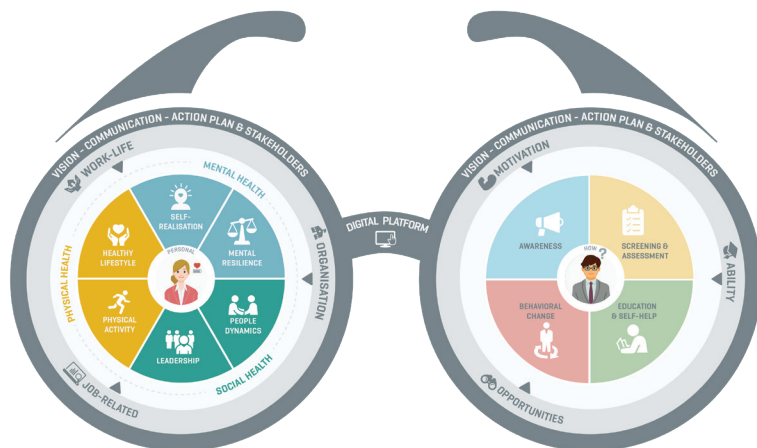
Si vous demandez à différentes personnes leur opinion sur le bien-être des travailleurs, vous obtiendrez probablement des réponses très différentes. L'implication de vos collaborateurs, un bien-être mental et physique au top, etc. Mais une chose est sûre : **une approche globale et exhaustive est indispensable.**



**Audrey Bousart**  
Faresa



**Lynn Sahtoute**  
AG Health Partner

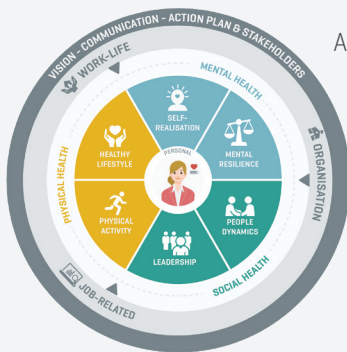


En fait, l'*employee wellbeing* est l'**expérience positive** que chaque collaborateur vit au travail. Là encore, il s'agit d'une description générale. Heureusement, AG Health Partner utilise un modèle clair, axé sur deux volets : le **contenu** et la **méthodologie**. Vous pouvez l'utiliser pour effectuer une sorte d'analyse SWOT de ce que vous proposez à vos collaborateurs.

Ce modèle basé sur des éléments scientifiques vous permet d'examiner de près votre politique de bien-être actuelle et future. **Êtes-vous prêt(e) ?**

## Il est temps d'aller plus loin

Le modèle, qui se présente sous la forme de lunettes, montre clairement que le bien-être des travailleurs est un concept global qui en cache d'autres.



Au centre du **verre de gauche**, on trouve le collaborateur et les compétences nécessaires pour exercer sa fonction. Vous pouvez également voir certaines interventions ou compétences qui permettent d'encourager le comportement souhaité chez vos travailleurs. Nous entendons par là un bon équilibre entre trois dimensions du bien-être : le **bien-être physique, social et mental**. Ceci décrit donc le « **quoi** » de votre politique de bien-être.

Dans le **verre de droite**, vous pouvez voir certains types d'interventions qui vous aident à stimuler le bien-être de vos collaborateurs. Pour le dire autrement, cette partie montre **comment** vous pouvez agir sur le comportement. Les principaux éléments sont la sensibilisation, le screening, la formation et la gestion du changement. L'objectif ultime est le **changement de comportement**.



## L'importance d'une bonne approche

Heureusement, les employeurs s'impliquent de plus en plus dans le bien-être de leurs collaborateurs. Cette tendance se reflète également dans le nombre croissant de mesures prises pour favoriser le bonheur sur le lieu de travail.

Malheureusement, la volonté de bien faire ne va pas toujours de pair avec la bonne approche. De nombreuses entreprises se demandent pourquoi leurs efforts ne produisent toujours pas l'effet souhaité. L'explication est simple : bien souvent, la manière de travailler **manque de fondements scientifique**. C'est pourquoi de nombreuses entreprises font aujourd'hui appel à des experts.

Par ailleurs, il est également essentiel d'intégrer pleinement votre **vision du bien-être** dans votre **vision d'entreprise**. Ce facteur est crucial pour la réussite de cette approche holistique.

Mais comment [re-]répartir concrètement les budgets ? Lorsqu'il s'agit de rentabilité, une approche sûre est indispensable. Actuellement, chaque département a tendance à choisir ses propres interventions. Par exemple, les RH se concentreront sur la sélection, l'appréciation et l'évaluation, tandis que le marketing est plus susceptible d'investir dans la communication interne. **Là encore, l'aspect holistique est indispensable**. L'allocation globale des ressources financières permet non seulement d'améliorer la qualité, mais aussi de renforcer la cohérence, à moindre coût !

## Conclusion ?

1. Le bien-être est un concept global, une vision d'ensemble est donc indispensable.
2. Les entreprises investissent davantage dans le bien-être de leurs employés, mais cela ne garantit pas nécessairement la bonne approche.
3. Les budgets alloués au bien-être sont encore trop souvent fragmentés. L'allocation globale aura davantage d'impact !