



Développer une culture d'entreprise saine et performante

Guide en cinq étapes

Contactez-nous

Téléphone: 780-945-6134

Courriel: info@wellnessworkscanada.ca

Scotia Place, 10060 Jasper Ave

Suite 2020 Tower 1

Edmonton, Alberta T5J 3R8



À propos de nous

Nous sommes la première et la seule association nationale au Canada à soutenir les praticiens du bien-être au travail et les employeurs en leur fournissant des ressources simples et fondées sur des données probantes, des liens, un perfectionnement professionnel et une certification afin de créer des cultures de travail saines et performantes. Notre vision est de bâtir une population et une économie canadiennes plus saines et plus performantes. Une organisation à la fois.

À propos de ce guide

Les informations contenues dans ce guide sont basées sur les contributions des parties prenantes et du conseil consultatif de Wellness Works, ainsi que sur un document intitulé *Strategies to Enhance and Sustainable Health and Performance* (Stratégies pour améliorer et maintenir la santé et la performance des organisations),¹ Le document a été élaboré à partir d'un examen rigoureux de l'efficacité de six cadres et pratiques exemplaires bien connus en matière de bien-être au travail par rapport aux théories de la gestion stratégique, de l'efficacité organisationnelle et de la stratégie des ressources humaines. Il s'appuie sur des sources secondaires provenant de Proquest ABI/INFORM Global de la bibliothèque d'Athabasca ainsi que sur des rapports et des documents de l'Organisation mondiale de la santé, du Conference Board du Canada, du Centre for Disease Control and Prevention, des Alberta Health Services, de l'Association canadienne de normalisation, du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, etc.

L'examen de l'efficacité des stratégies a été comparé à diverses méta-analyses de la pratique actuelle et à plusieurs documents de recherche conceptuelle des 12 dernières années.

Ce guide et les outils supplémentaires comblent le fossé entre la santé et les résultats commerciaux afin de soutenir la performance organisationnelle par la santé.

L'objectif de cet outil et des ressources supplémentaires est de soutenir des cultures de travail saines, positives, résilientes et performantes où les personnes et les organisations peuvent s'épanouir.

1. Grainger, V. (2018). *Strategies to Enhance and Sustain Organizational Health and Performance*. APRJ-699, A3, St. Albert: Athabasca University, Faculty of Business.

Sommaire

Fondements du processus en cinq étapes 4

Commençons 5

Évaluer 6

Inspirer 7

Planifier 8

Mettre en œuvre 9

Évaluer et exceler 10

Soutenir 11

Une base saine pour le processus en cinq étapes

Il existe quatre piliers fondamentaux et facteurs de réussite nécessaires pour créer une culture saine et performante. Ces piliers et facteurs de réussite sont intégrés dans le processus en cinq étapes. Il s'agit des éléments suivants:



Pratiques commerciales et philosophie



Milieu de travail



Accès aux ressources de santé personnelles



Partenariats communautaires

Les fondements d'une culture saine et performante

1. Des pratiques commerciales saines et une philosophie de gestion qui valorise le bien-être des employés et les performances de l'organisation. Une philosophie qui s'attaque aux problèmes de fond est essentielle. Par exemple, une philosophie qui guide les pratiques saines peut favoriser une conception du travail qui permet la flexibilité, l'autonomie, des charges de travail gérables, la collaboration, la confiance, la liberté de remettre en question les processus et la créativité, sans crainte de jugement (sécurité psychologique). De plus, un leadership inclusif qui donne l'exemple de pratiques saines est nécessaire.
2. Un environnement de travail sûr et susceptible d'accroître le niveau d'activité physique, de réduire les comportements sédentaires et d'améliorer la nutrition.
3. Un accès à des ressources de santé personnelles qui favorisent le bien-être, la résilience et la productivité. Parmi les exemples, citons les programmes d'aide aux employés, la formation en milieu de travail pour les dirigeants, l'éducation sur le bien-être physique, mental et financier pour les employés, et le lien avec les programmes communautaires de bien-être physique et mental. Les possibilités sont infinies et dépendent de la taille, du secteur et de l'emplacement de l'organisation.
4. Des partenariats communautaires qui renforcent la responsabilité sociale et augmentent l'accès des employés aux ressources de santé personnelles.

Les facteurs de réussite

Les facteurs clés de réussite nécessaires pour que votre stratégie ait un impact à la fois sur la santé et sur les indicateurs de performance sont les suivants:

1. Leadership L'adhésion de la direction
2. L'intégration aux pratiques commerciales
3. Bonne communication
4. Ressources adéquates
5. Un leadership inclusif

En suivant le processus, vous récolterez les fruits.

- Amélioration de la réputation de l'organisation
- Succès financier grâce à la réduction des coûts et à l'augmentation des recettes nettes.
- Efficacité et efficience organisationnelles accrues
- Amélioration de la santé, du bien-être et de la productivité des employés
- Meilleure expérience client - avouons-le, le cliché est vrai. Des employés heureux = des clients heureux.

Commençons

Le modèle suivant est un résumé des cinq étapes. Feuilletez les pages suivantes pour connaître les actions détaillées.



Évaluer

- Si les dirigeants sont prêts:
- Effectuez une analyse des parties prenantes
 - Évaluez l'environnement interne et externe
 - Évaluez les besoins, la santé et les performances des employés:



Évaluer & exceller

- Utilisez le tableau de bord pour évaluer les changements de comportement, la réduction des coûts et les résultats en matière de santé, + et les indicateurs de performance
- Réviser le plan et exceller

Inspirer

- Inspirer les dirigeants et toutes les parties prenantes
- Obtenir des ressources
- Inspirer ou former des comités chargés de la santé et des performances
- Inspirer des ambassadeurs ou des agents de changement



Mettre en œuvre

Utiliser une approche intégrée + responsabilité partagée

Planifier

- Développer des objectifs et des résultats mesurables en accord avec les valeurs.
- Créer un plan avec des mesures de responsabilité



Évaluer: Déterminer l'état actuel



- A. Effectuer une analyse des parties prenantes. Examinez la philosophie de gestion actuelle, la culture et les parties prenantes externes qui peuvent avoir un impact sur l'adhésion, l'adoption et l'efficacité à tous les niveaux.
- B. Si les dirigeants démontrent qu'ils sont prêts, effectuez une évaluation de la santé et du rendement des employés afin d'élaborer une approche ciblée et segmentée fondée sur les désirs, les besoins et les facteurs de risque (c.-à-d. une évaluation des risques pour la santé qui porte sur le bien-être, les préférences et le rendement). Une évaluation complète est disponible auprès de Wellness Works Canada. S'il n'y a pas d'état de préparation, passez à la deuxième étape, l'inspiration.
- C. Évaluez la structure organisationnelle, la conception actuelle du travail et les systèmes pour déterminer ce qui peut avoir une incidence sur le bien-être et le rendement.
- Par exemple, une structure hiérarchique élevée peut réduire le sentiment de collaboration, d'appartenance et d'autonomie dans le travail. Une conception du travail peu flexible et une charge de travail élevée peuvent limiter la motivation et la productivité et contribuer à l'épuisement professionnel. L'une des étapes les plus importantes consiste à comprendre et à traiter les facteurs fondamentaux qui influencent le bien-être des employés, les performances de l'organisation et la culture.



Inspirer: Faites participer tout le monde



- A. Élaborez une analyse de rentabilité conforme aux besoins des parties prenantes en utilisant la carte stratégique de Wellness Works. La carte stratégique relie les points entre le bien-être des employés et la performance organisationnelle.
- B. Obtenez les ressources nécessaires (personnes + budget) pour la planification.
- C. Utilisez un processus de conduite du changement pour :
 - Inspirer les représentants des unités opérationnelles et obtenir un sponsor champion (un cadre supérieur).
 - Développer une vision convaincante avec, plutôt que pour, toutes les parties prenantes.
 - Mettre en place un comité directeur et intégrer le bien-être et la performance dans les comités de planification sociale ou JWHS existants, selon les besoins de la phase de planification.
 - Développer un réseau d'ambassadeurs du bien-être. Les ambassadeurs aident à promouvoir, éduquer et engager leur équipe ou leur département dans la stratégie. Nous encourageons tous les superviseurs et les cadres supérieurs à devenir des ambassadeurs du bien-être. Cependant, des ambassadeurs volontaires dans chaque service peuvent également être efficaces. Pour les très petites organisations, un ou deux peuvent suffire.
- D. Si la direction est d'accord et que des ressources ont été allouées, faites-vous reconnaître en demandant la certification Employeur de choix Ambassadeur de santé et de performance de Wellness Works.

Planifier: Développer des objectifs et des mesures mesurables



Planifier

- A. Identifiez les objectifs clés en utilisant les résultats de l'engagement et de l'évaluation des parties prenantes, en veillant à l'alignement et à l'intégration avec la vision, la mission, les valeurs et les objectifs de l'organisation. Utilisez la carte de pointage adaptable de Wellness Works pour établir les mesures de base. Pour assurer l'intégration, intégrez un ou plusieurs objectifs, résultats et valeurs aux endroits suivants, dans la mesure du possible :
 - Le plan stratégique global de l'organisation
 - Plan opérationnel de la SST ou des RH
 - Plan opérationnel de chaque unité opérationnelle
 - Plans de développement des performances et/ou compétences de leadership

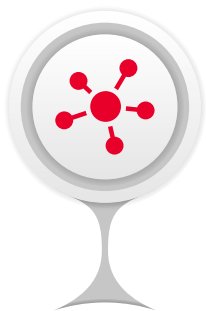
- B. Élaborer un plan de mise en œuvre.
 - a. Détailler les actions et les mesures pour atteindre les objectifs en garantissant une large accessibilité et une approche segmentée, telles qu'identifiées par l'évaluation des employés. Les actions peuvent inclure :
 - Développer ou modifier une politique existante pour aborder le bien-être et la performance.
 - Planifier les étapes pour influencer la philosophie de gestion et la culture du bien-être avec la confiance à tous les niveaux par l'éducation et l'engagement. Fortement recommandé.
 - Élaborer un plan de communication complet à facettes multiples.
 - Réévaluer et/ou ajuster la conception de l'organisation et du travail pour favoriser l'équilibre, la flexibilité, l'autonomie et la charge de travail. Fortement recommandé.
 - Intégrez des mesures de bien-être dans le système de développement des performances ou de gestion des talents pour la responsabilisation (idéalement en utilisant un examen à 360° entre les superviseurs et les employés). Fortement recommandé.

 - b. Élaborer des mesures de responsabilisation pour toutes les composantes du programme (en utilisant une approche de gestion de projet) afin de garantir des rôles et des responsabilités clairs qui favorisent une appropriation partagée. Il peut suffire d'inclure des mesures dans le plan stratégique global de l'organisation et dans les plans opérationnels des unités opérationnelles.

 - c. Obtenir le soutien des dirigeants pour obtenir des ressources et du personnel supplémentaires si nécessaire.



Mise en œuvre



Mise en
œuvre

Mettez en œuvre le plan avec des contrôles réguliers en utilisant une approche de responsabilité partagée. Utilisez les mécanismes existants, le cas échéant, pour simplifier cette approche. Par exemple, les réunions de direction, les comités conjoints de santé, de sécurité et de bien-être au travail ou les comités de planification sociale peuvent examiner les progrès et promouvoir le changement.

Évaluer et exceller



Évaluer et exceller

- A. Mesurer les changements de comportement, les résultats en matière de santé, la productivité et les indicateurs de performance par le biais de l'évaluation des employés et de l'évaluation organisationnelle élaborées à la première étape., productivity
- B. Complétez les mesures de la carte de pointage Wellness Works en utilisant les mesures des objectifs et du plan de mise en œuvre de l'étape de planification (remarque : les résultats en matière de performance organisationnelle et de coût du temps perdu peuvent être attendus après deux à quatre ans, tandis que les changements de comportement et les améliorations de la productivité peuvent être constatés après un an).
- C. Ajustez et affinez la stratégie et le plan de mise en œuvre en fonction des enseignements tirés.
- D. Être reconnu avec une certification de niveau Maître ou Mentor de Wellness Works Health and Performance.



Assistance

Pour obtenir des documents complémentaires ou un soutien supplémentaire dans l'élaboration ou la mise en œuvre d'une stratégie, contactez info@wellnessworkscanada.ca. Nous sommes là pour vous.



Bâtir une population et une économie canadiennes saines
et performantes. Une organisation à la fois.

Ensemble.

WellnessWorksCanada.ca