



# Comment mettre en place une stratégie de bien-être pour votre entreprise ?

Un outil destiné aux responsables des ressources humaines et du personnel, à utiliser dans le cadre de l'évaluation et de la planification d'une stratégie de bien-être des salarié(e)s.

[Contactez-nous](#)



# Pourquoi faut-il mettre en place une stratégie de bien-être des salarié(e)s ?

Une stratégie de bien-être réussie est un catalyseur du changement pour toute entreprise.

## Elle contribue à :

- Améliorer l'état de santé des salarié(e)s
- Bâtir une culture d'entreprise plus heureuse
- Réduire les absences pour cause de maladie et l'absentéisme
- Optimiser la productivité et les performances
- Promouvoir le travail d'équipe et l'esprit de camaraderie
- Offrir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Favoriser l'épanouissement personnel et la réflexion globale
- Créer des situations propices à la mise en place de défis amusants
- Booster les performances commerciales de l'entreprise

Le rapport Gallup « [State of the Global Workplace 2023 Report](#) » a révélé que 60 % des salarié(e)s dans le monde sont désengagé(e)s, montrent des signes de résignation silencieuse et sont stressé(e)s.

Le désengagement détruit la productivité. Alors, voulez-vous poursuivre dans cette voie ? Permettez-nous de vous le dire, le coût de l'inaction pèse lourd pour les entreprises.

La solution est entre les mains des employeurs. Les chefs d'entreprise ont un devoir de protection à l'égard de l'ensemble de leurs salarié(e)s, et la santé et le bien-être n'y font pas exception.

Mettez ce cadre à profit pour planifier et évaluer vos offres actuelles en matière de bien-être, notez les statistiques à retenir en vue d'une approbation future, puis utilisez vos constatations comme base de votre stratégie de bien-être.

Mieux encore, une fois que vous aurez terminé, prenez contact avec l'un des membres de notre équipe experte en santé et bien-être, et nous nous ferons un plaisir de discuter avec vous de la manière dont vous pouvez mettre en œuvre votre propre stratégie.



# Posez-vous les questions suivantes...

Avant de mettre au point une stratégie de bien-être, vous devez avoir une idée précise de vos objectifs.

Si vous souhaitez mettre en place une stratégie de bien-être qui soit réellement efficace pour votre entreprise, qui contribue à améliorer l'état de santé de vos salarié(e)s et qui apporte à l'équipe dirigeante la preuve de la valeur sur investissement, **vous devez comprendre votre but, votre mission, l'impact futur et vos salarié(e)s**. Songez-y : vous ne feriez pas la promotion d'un événement de bien-être en présentiel si vos effectifs sont pour la plupart en télétravail ou disséminés aux quatre coins du globe. Au lieu de cela, vous devriez chercher une solution qui aide à rapprocher vos salarié(e)s et à les associer aux objectifs de votre entreprise

## OBJECTIFS EN MATIÈRE DE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉ(E)S

**Que** souhaitez-vous atteindre avec votre stratégie de bien-être ?

**Pourquoi** souhaitez-vous et/ou devez-vous investir dans le bien-être des salarié(e)s ?

**Disposez-vous** actuellement d'un budget consacré à une plateforme de bien-être ?



<p><b>Soutenez-vous</b> actuellement la santé et le bien-être de vos salarié(e)s ? Si oui, comment ?</p>	
<p><b>Avez-vous</b> des dispositions en place pour récompenser ou reconnaître l'importance de vos salarié(e)s ?</p>	
<p><b>VOS EFFECTIFS</b></p>	
<p>Nombre de cas de blessures l'année dernière :</p>	
<p>Taux de perte d'effectifs l'année dernière:</p>	
<p>Nombre de jours de congés maladie pris par les salarié(e)s au cours de l'année écoulée :</p> <p>Coût des jours de congés maladie (salaire journalier moyen de chaque salarié(e) x nombre de jours de congés maladie = X)</p>	



Quel est le profil démographique de vos salarié(e)s ?

Précisez :

Âge

Genre

Origine ethnique

Invalidité

Mode de travail (sédentaire / travail de nuit / etc.)

Y a-t-il des défis majeurs que vous aimeriez relever en proposant une solution de santé et de bien-être (par exemple, santé mentale, santé physique, bien-être financier...) ?



## REGARDER VERS L'AVENIR

En matière de bien-être des salarié(e)s, quels objectifs souhaitez-vous atteindre au cours des douze prochains mois ?

Comment allez-vous mesurer l'impact de votre stratégie de bien-être (par exemple, moins de jours de congés de maladie, bonheur en hausse des salarié(e)s, etc.)?

Comment allez-vous maintenir l'engagement de vos salarié(e)s ?

Quel est le meilleur moment pour lancer votre stratégie de bien-être ?

De quelles ressources disposez-vous, le cas échéant, pour soutenir une initiative en faveur du bien-être (par exemple, des champions du bien-être, des spécialistes des premiers secours en santé mentale) ?



# Analyse FFOM (ou SWOT en anglais)

Le tableau d'analyse FFOM (ci-dessous) est un excellent outil de planification qui vous aide à identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces liées à votre stratégie de bien-être actuelle, ou à votre lieu de travail si vous n'avez pas encore mis en place de stratégie.

Vous n'avez pas de stratégie de bien-être ? Vous aurez tout de même intérêt à utiliser cet outil pour déterminer ce que vous attendez de votre nouveau projet de bien-être.

FORCES	FAIBLESSES
OPPORTUNITÉS	MENACES



# Les principales parties prenantes et comment remporter leur adhésion

Du ou de la PDG au directeur financier ou à la directrice financière, en passant par les responsables de la santé et de la sécurité, de la rémunération et des avantages sociaux, des RH et des opérations - le puzzle du bien-être concerne presque tout le monde. Pour bénéficier d'un investissement dans le bien-être, vous devrez peut-être solliciter l'approbation de toute une équipe de parties prenantes de premier plan.

Notez l'intitulé du poste de vos principales parties prenantes et ce qu'elles chercheront vraisemblablement à approuver, et nous vous aiderons à faire adopter votre stratégie.

PRINCIPALE PARTIE PRENANTE N° 1	Domaines clés sur lesquels se concentrer pour remporter l'approbation :
PRINCIPALE PARTIE PRENANTE N° 2	Domaines clés sur lesquels se concentrer pour remporter l'approbation :



PRINCIPALE PARTIE PRENANTE N° 3	Domaines clés sur lesquels se concentrer pour remporter l'approbation :
PRINCIPALE PARTIE PRENANTE N° 4	Domaines clés sur lesquels se concentrer pour remporter l'approbation :
PRINCIPALE PARTIE PRENANTE N° 5	Domaines clés sur lesquels se concentrer pour remporter l'approbation :
PRINCIPALE PARTIE PRENANTE N° 6	Domaines clés sur lesquels se concentrer pour remporter l'approbation :





# Prochaines étapes

Après avoir évalué ce dont vous disposez ou non et ce que vous attendez ou non d'une stratégie de bien-être, et maintenant que vous savez à qui vous devez demander l'approbation, il est temps de passer de la parole aux actes. Utilisez les questions ci-dessous pour réfléchir à la manière dont vous mettrez en œuvre votre stratégie de bien-être.

Avez-vous des politiques en vigueur qui nécessitent d'être réexaminées ?	
Comment allez-vous recueillir les données nécessaires à la mise en place de votre stratégie (par exemple, enquêtes, groupes de discussion, données sur les RH, etc.) ?	
Comment allez-vous faire connaître les initiatives en matière de bien-être (par exemple, réunions, courriels, SMS, entretiens en personne, etc.) ?	
Quels indicateurs clés de performance (KPI) allez-vous mesurer pour rendre compte aux principales parties prenantes ?	
De quel budget disposez-vous ?	
Quels fournisseurs comptez-vous solliciter pour vous aider à mettre en œuvre votre stratégie de bien-être ?	

# Because health is personal™

Il est temps d'opérer un véritable changement.

Vous souhaitez passer en revue ce cadre avec un(e) spécialiste du bien-être ? [Prenez contact avec nous](#), et nous nous ferons un plaisir de vous aider.

Ensemble, nous améliorerons la santé de vos salarié(e)s et de votre entreprise.

Notre plateforme numérique de santé et de bien-être – personnalisée et n° 1 dans le monde - s'adapte de manière transparente aux besoins de chaque individu pour offrir à vos équipes le soutien idéal en matière de bien-être, à chaque fois qu'elles en ont besoin.

