

La santé et le mieux-être en entreprise:

# Une démarche à succès et un retour sur l'investissement assuré!

---

Midi collectif ICRA

*Bourgoin Connections Inc.*

Michelle Bourgoin, Présidente

Le contenu de cette présentation a été approuvé par le Ministère des  
Communautés saines et inclusives du Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Le projet est en cours et un rapport sur le retour sur l'investissement est prévu à  
l'automne 2014

# Objectifs de la présentation

- Une stratégie comprehensive du mieux-être au Nouveau-Brunswick
- Le projet pilote « Vivre, travailler, s’amuser...être bien » 2010-2014.
- La démarche et les résultats
- Les leçons tirées et la viabilité du projet
- Répondre à vos questions

# Vivre bien, être bien.



## La stratégie du mieux-être du Nouveau-Brunswick 2009-2013

B  
U  
T  
S

Saine alimentation



Santé psychologique



Activité physique



Vivre sans tabagisme

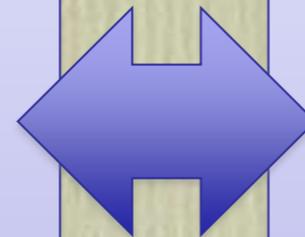


# Campagne Boum Boum Clac



# Orientations stratégiques et secteurs

1. Partenariats et collaboration
2. Développement communautaire
3. Promotion de modes de vie sains
4. Mise au point et soutien de politiques favorables à la santé
5. Surveillance, évaluation et recherche



Écoles  
Collectivités  
Familles  
Milieux de travail

Source: La Stratégie du mieux-être 2009-2013 du N.-B.  
“Vivre bien... être bien”.

# La partie 1 du GNB

Live, Work, Play...Be Well.

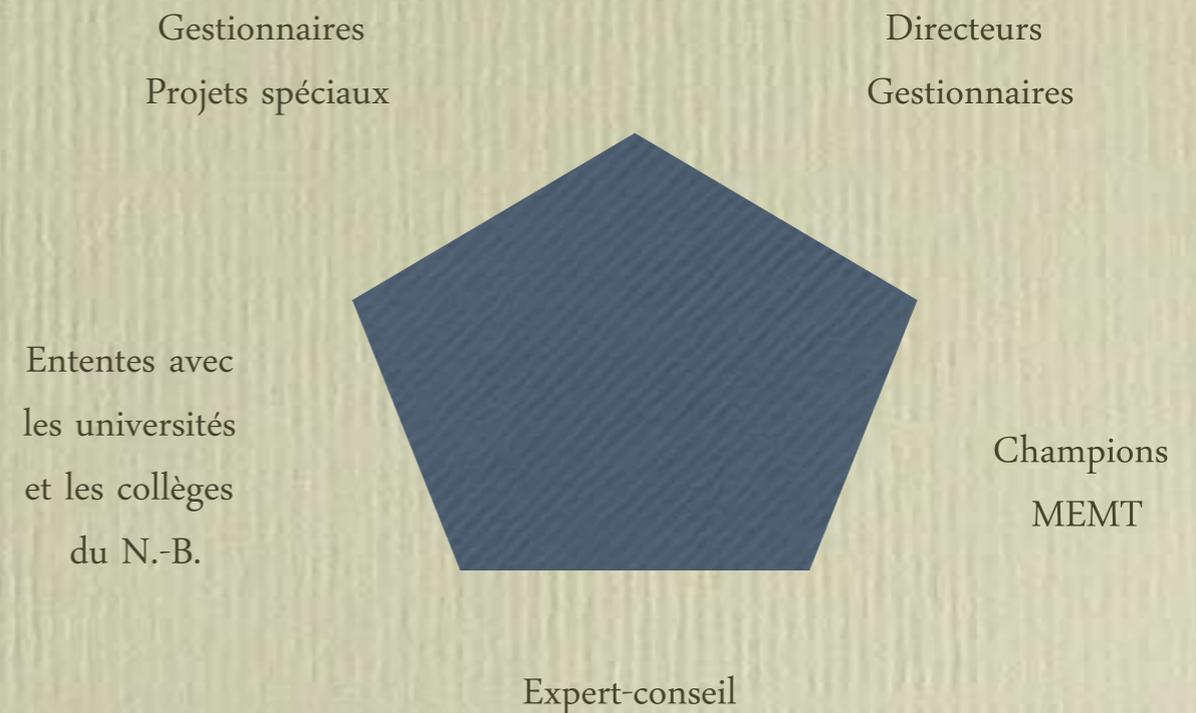
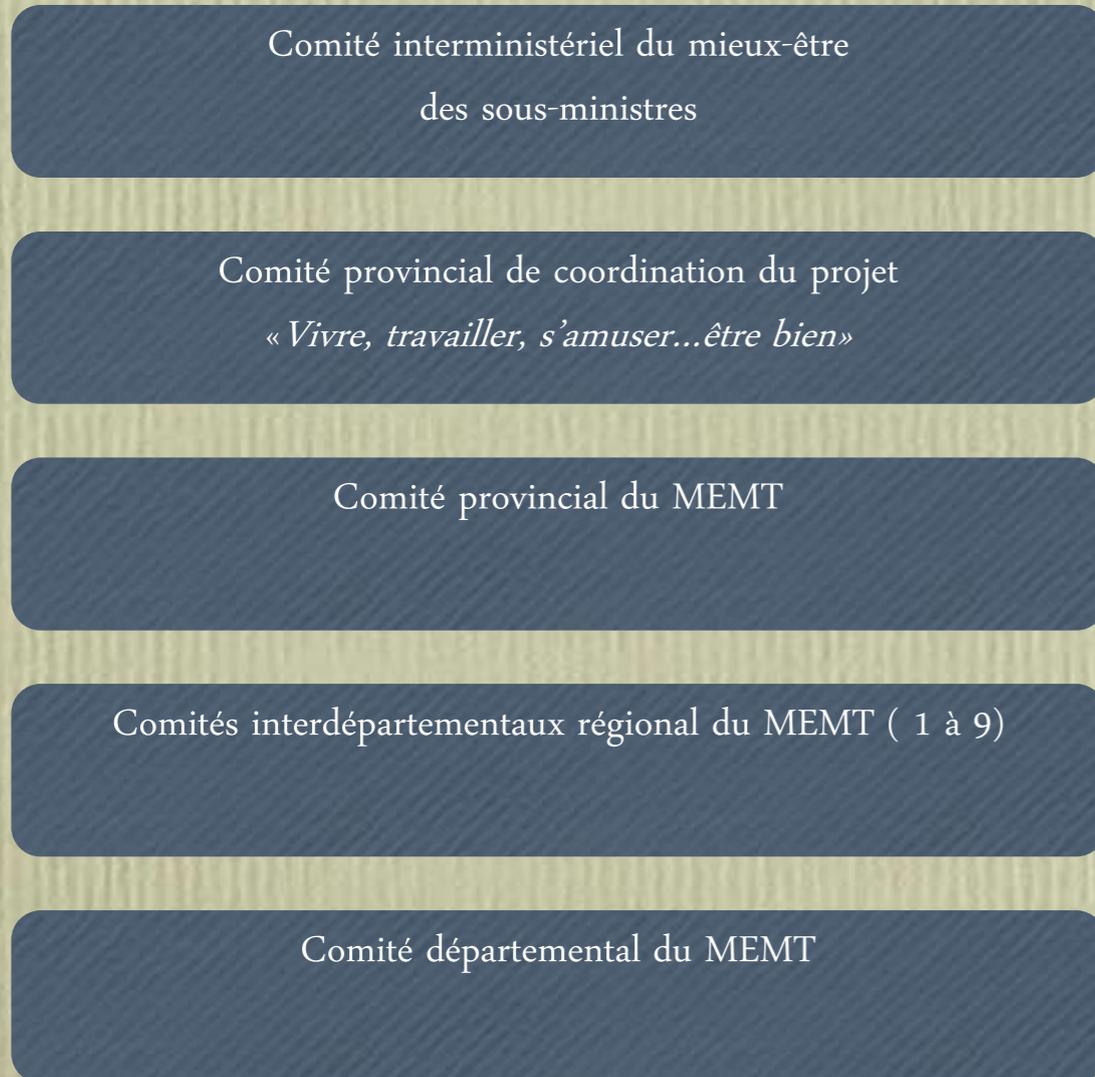
Vivre, travailler, s'amuser...être bien.

Projet (2010 – 2014) Initiative compréhensive du mieux-être en milieu de travail de près de 11,000 employés du Gouvernement du Nouveau-Brunswick

- Les objectifs fixés au départ du projet sont les suivants.
  - Réduire de la prévalence des maladies chroniques
  - Améliorer la santé et le mieux-être des employés
  - Améliorer la santé psychologique et la satisfaction au travail
  - Évaluer les résultats sur une base annuelle
  - À partir des résultats, créer des programmes et des initiatives adaptés aux besoins des employés et selon leur motivation au changement.

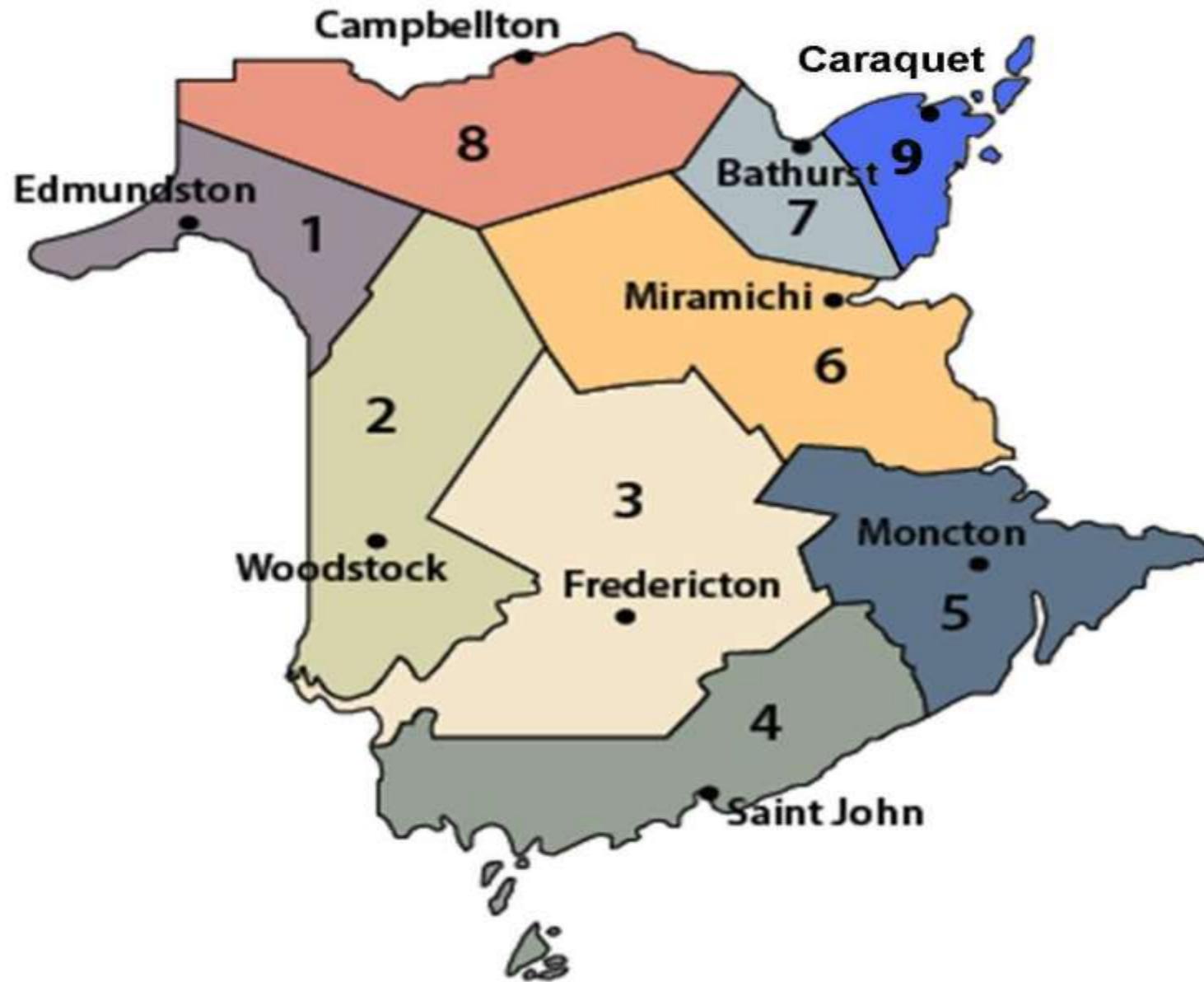
# Modèle de gestion du projet

« *Vivre, travailler, s’amuser... bien être* »



# Comité régional interministériel du MEMT

Exemple: Calendrier des activités



-Club de marche/course – Région de Moncton

- Journée du MEMT – Péninsule Acadienne

-Conférence du MEMT – “Accueillons un mode de vie sain” – Région d’Edmundston

-Activité hivernale du MEMT – Session mieux-être/yoga – Région de Bathurst

-Trousse d’outils mieux-être – Région de Campbellton

-Foire mieux-être – Région de Saint Jean

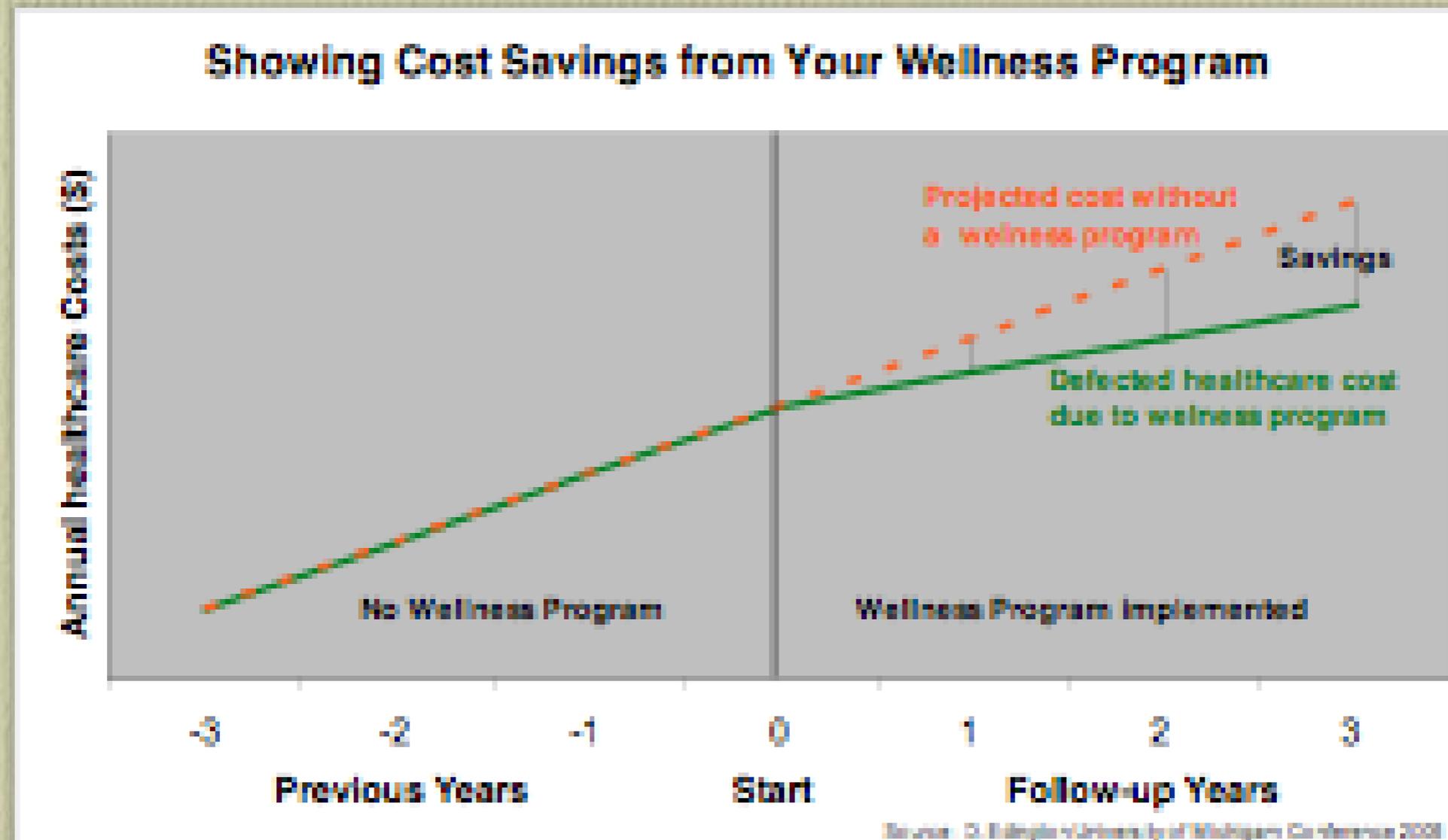
-Marche communautaire durant la semaine de la fonction publique – Région de Fredericton

-Joignez le Mouvement du Mieux-être – Région de Woodstock

# La préparation du plan d'affaire (RSI)

- Les besoins de mieux-être de la partie du GNB
- Les données historiques et les projections
- Les rôles des ressources humaines
- L'analyse des scénarios « Rien Faire » versus « Faire Quelque Chose »
- Bâtir à partir des initiatives en cours
- Développer un modèle de RSI adapté et réaliste

# Modèle utilisé pour calculer les économies \$ des initiatives mieux-être en milieu de travail



Source: Dee Eddington, Université de Michigan, 2008.

# La cueillette des données - 30 minutes/année

Évaluation du mieux-être (Profil mieux-être):

- Accessible dans son milieu de travail dans un endroit privé
- Offert dans un endroit qui assure la confidentialité et le respect de la vie privée
- 2 composantes:
  - La cueillette des données cliniques par des professionnels de la santé (Entente avec les universités et collèges)
  - Un sondage portant sur les modes de vie, la santé organisationnelle et la santé psychologique et la résilience

# Sondage santé psychologique et résilience

1. Satisfaction des besoins de base au travail
2. Échelle de résilience
3. Questions relatives au poste détenu et à l'employeur
4. Facteurs psychologiques et sociaux

# Les indicateurs retenus

Les facteurs de risque  
modifiables

Profil mieux-être  
Données cliniques  
Sondage auprès des  
employés

Santé psychologique  
(Université de  
Rochester)

Âge biologique et l'âge  
chronologique

Rapports agrégés  
comparatifs avec  
l'année de départ

Les besoins des  
employés et leurs  
préférences en matière  
d'intervention

RSI  
Absences  
Réclamations du plan  
d'assurance santé

Analyse des besoins  
selon le sexe

Évaluation et mesure  
de la qualité continue

# La formule du RSI

- Les absences à court-terme
- L'utilisation des services assurables (excluant les membres des familles) par 65% des employés
- Outils: évaluation des besoins des employés (confidentialité et respect de la personne); sondages mieux-être, portail intranet, services conseils confidentiels, défis mieux-être, réseau social, campagne de marketing social, stratégie de communication, affiches, calendriers d'activités, conférence annuelle, semaine du mieux-être)

# La fiche de performance

Un rapport sommaire annuel sous trois plans (provincial, ministériel et régional) qui comprend:

- Le taux de participation des employés par âge, sexe, secteur de spécialisation par région;
- L'analyse des données des années 1, 2, 3 et 4 et pistes de solution ou recommandations
- Le rendement mieux-être moyen des participants;
- La différence entre l'âge chronologique et l'âge mieux-être
- Le calcul des absences et de l'utilisation des services assurables

# Résultats attendus après 1 et 2 ans

- Augmentation du rendement mieux-être ✓
- Rajeunissement de la population en âge mieux-être ✓
- Réduction des facteurs de risque ✓
- Amélioration des habitudes alimentaires, de l'activité physique et de la santé psychologique et de la résilience et réduction du tabagisme ✓
- Amélioration sa satisfaction au travail, de son sentiment d'appartenance, de son engagement envers l'employeur et les valeurs organisationnelles ✓
- Réduction des absences et de l'utilisation des services de santé assurables ✓

# Les initiatives principales

- Portail «*Mon univers mieux-être*» en évolution tout au long du projet
- Profil mieux-être annuel (rapport de 14 pages)
- Défis mieux-être par exemple: «*Perdre 10 en 10* », «*Défi d'un océan à l'autre* », «*Je me sens mieux en 8 semaines* »
- Projets spéciaux: p.ex. «*La santé psychologique en action dans deux services correctionnels*»
- Prise en charge des ministères et des communautés (projets selon leurs besoins)
- Dîners-causerie; ressources éducatives, activités promotionnelles, média sociaux, communiqués, montages vidéo promotionnels, appui des syndicats, du Premier Ministre, etc.

# Quelques résultats

|   | <b>2010</b>                                       | <b>2011</b>                                       |
|---|---|---|
| Taux de participation<br>65% femmes<br>35% hommes | 31% (3,493)                                       | 42% (4,576)                                       |
| Années à récupérer                                | 7.2 années  | 7.3 années  |
| Rendement bon/excellent                           | 28%   | 28%   |
| Rendement moyen/pauvre                            | 72%   | 73%   |
| Âge mieux-être plus vieux<br>que réel             | 47%   | 49%   |
| IMC moyen 29<br><br>(normal est 18.5 à 24.9)      | 34% surpoids<br>33% obèse<br>1% poids insuffisant | 34% surpoids<br>33% obèse<br>1% poids insuffisant |

Source: Rapport sommaire préparé par la coordonnatrice du projet (années 1 et 2) 2012

# Le plus grand défi?

...La viabilité du projet face au changement  
transitionnel perpétuel...

# 7 composantes du MEMT

Leadership/soutien de la haute direction

Processus de planification stratégique

Modèle de communication qui parle mieux-être

Initiatives menées par les employés selon leurs besoins

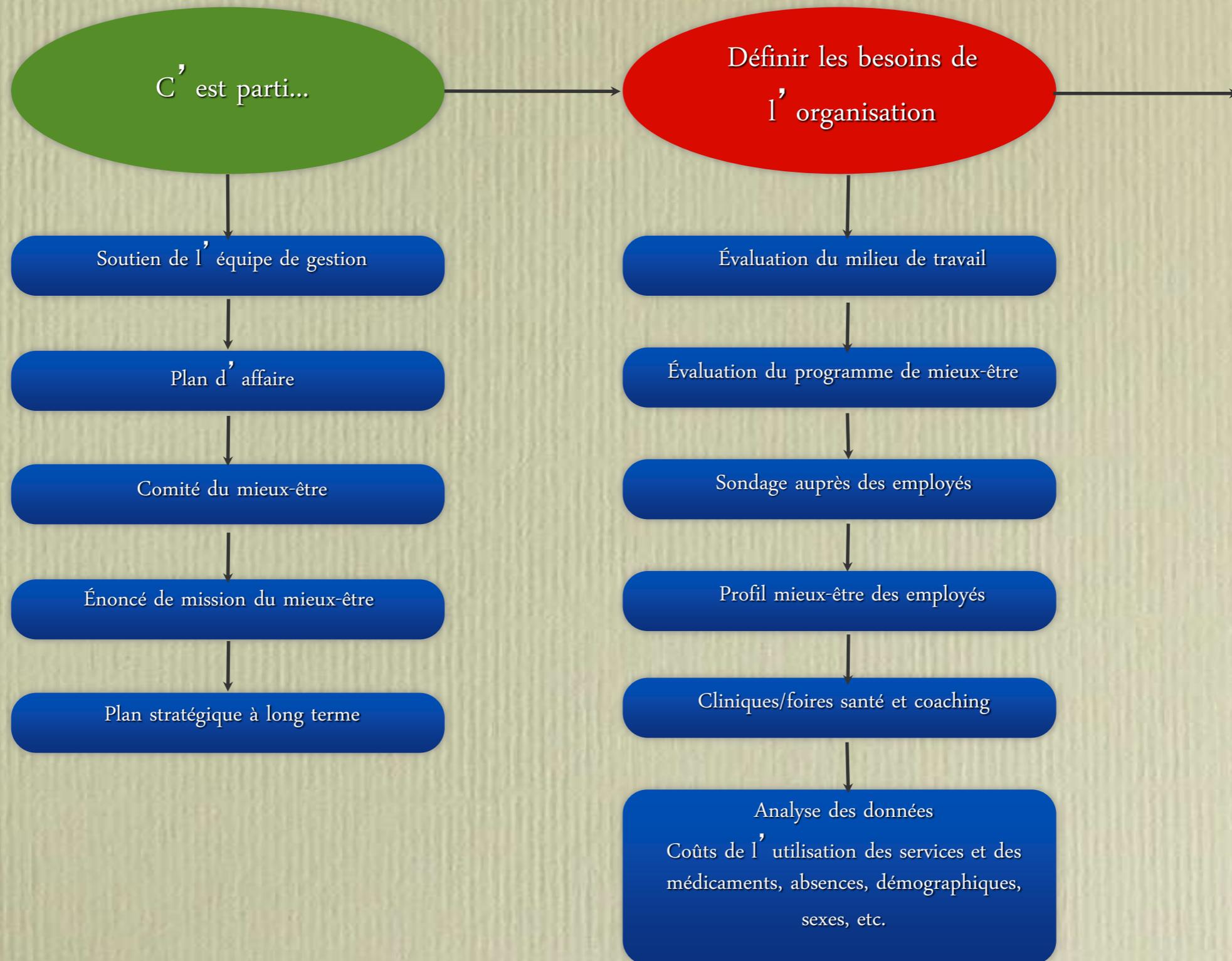
Approche intégrée dans l'ensemble du milieu de travail

Viable

Mesurable

# Leçons tirées

- Engagement de la haute direction et des syndicats
- Validation des données
- Vision claire et comprise (plan de communication et de marketing)
- Témoignages
- Confidentialité assurée
- Rapport annuel des résultats avec recommandations
- Célébrer les succès petits et grands



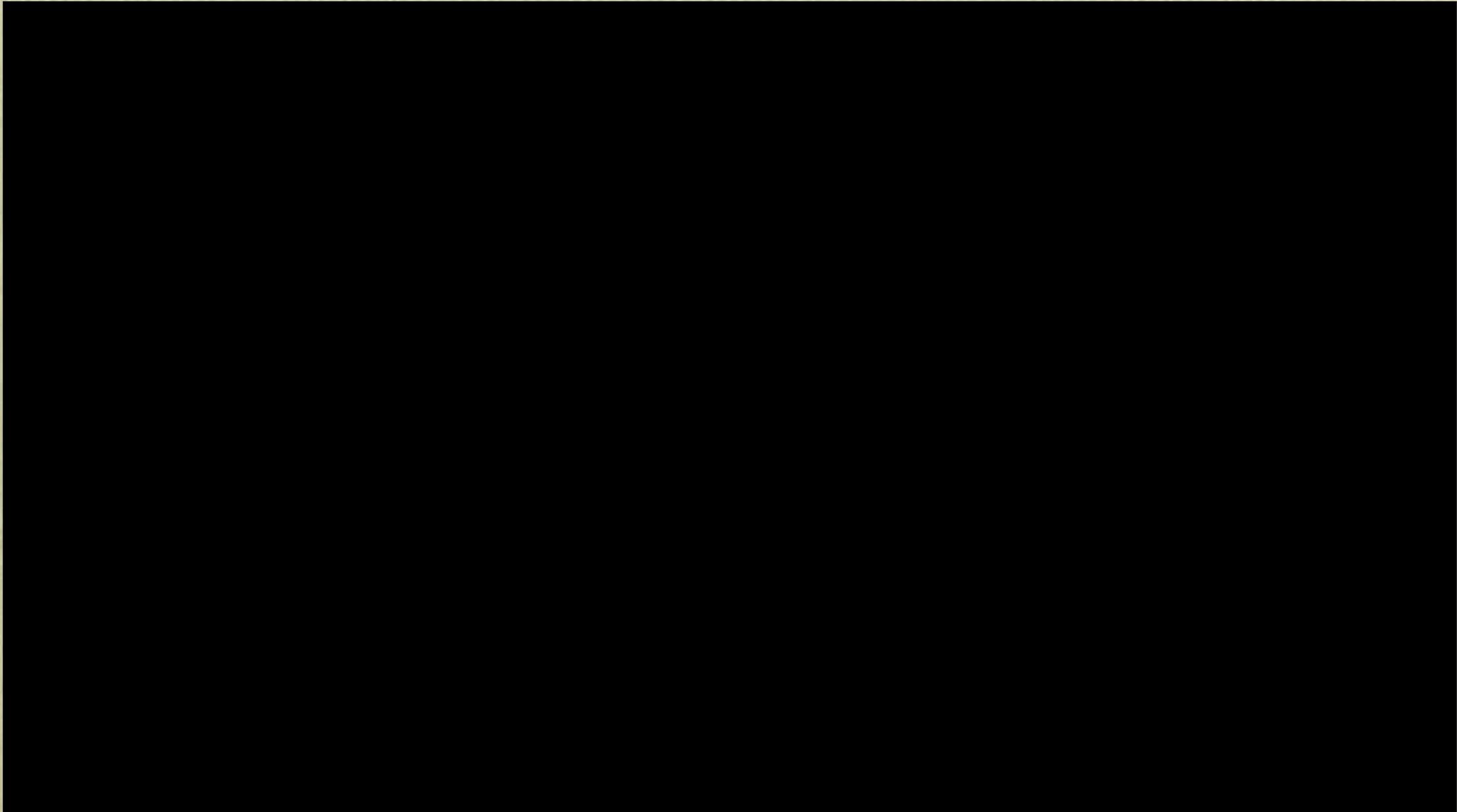
# Recommandations

- Importance d'intégrer des directives d'une culture organisationnelle mieux-être
- Demeurer fidèle aux objectifs fixés
- Le respect des besoins des employés
- Aller au-delà des résultats financiers (réduction des coûts ou coupures réelles)
- Intégrer le projet dans une communauté de pratique du MEMT

# Créer un mouvement du mieux-être



# Créer le Mouvement du Mieux-être au Nouveau-Brunswick



# Pour en savoir plus sur la Stratégie du mieux-être

[www.gnb.ca/mieux-etre](http://www.gnb.ca/mieux-etre)

- Vivre bien, être bien : La stratégie du mieux-être du Nouveau-Brunswick, 2009-2013 (PDF)
- Rapport sommaire: Vivre bien, être bien : La stratégie du mieux-être du Nouveau-Brunswick, 2009-2013 (PDF)

# Merci

Michelle Bourgoin,

Présidente, Bourgoin Connections Inc.

[michellebourgoin56@yahoo.ca](mailto:michellebourgoin56@yahoo.ca)

[mbourgoin88@gmail.com](mailto:mbourgoin88@gmail.com)

[207-404-0677](tel:207-404-0677)

