

♡ Dialogue

L'INDISPENSABLE GUIDE POUR

assurer le bien-être global des employé(e)s





Table des matières

01 Les problèmes modernes associés au bien-être

02 Santé physique et mentale au travail

03 Instaurer une culture de bien-être

04 Le problème des programmes de bien-être traditionnels

05 Inciter les employés à adopter un mode de vie plus sain

06 Une approche intégrée et holistique de la santé

07 Le pouvoir d'un programme de bien-être efficace



Sommaire du guide

Il n'y a aucun raccourci possible en ce qui concerne le bien-être des employés. Les employeurs ont la responsabilité de promouvoir et de favoriser une culture de travail saine. En fait, 46 % des employeurs prévoient continuer à investir dans la santé mentale et 32 % dans la santé physique. Cependant, les problèmes chroniques de santé mentale sont en hausse et l'absentéisme est loin d'être résolu.

Alors, quelle est la pièce manquante du casse-tête? Pourquoi votre programme de bien-être actuel ne fonctionne-t-il pas? En ce qui concerne la santé et le bien-être, les options peuvent sembler infinies, c'est pourquoi nous avons conçu ce guide pour vous aider à gérer **tous les aspects** du bien-être de votre équipe : prévention, diagnostic, traitement et rétablissement. Dans cet indispensable guide, vous en apprendrez davantage sur les défis actuels auxquels est confrontée la population canadienne, et sur la façon de soutenir les employés tout au long de leur parcours en matière de santé, tout en créant un milieu de travail heureux et productif.



01 Les problèmes modernes associés au bien-être

Le travail peut nous casser les pieds... littéralement. Selon **Statistique Canada**, seulement 53 % des adultes effectuent les 150 minutes d'activité physique modérée recommandées par semaine, contribuant ainsi à augmenter les statistiques pour un **certain nombre de problèmes de santé** tels que l'obésité, les douleurs, les maladies cardiovasculaires, le diabète de type II, et plus encore.



Et ce n'est pas uniquement notre santé physique qui souffre quand nous sommes assis à nos bureaux toute la journée. Un mode de vie sédentaire peut augmenter le risque de stress, d'épuisement professionnel et d'anxiété. En fait, une étude récente a révélé que **84 % des travailleurs ont été affectés par l'épuisement professionnel**.

D'un autre côté, l'exercice est un élément clé du maintien d'une bonne santé mentale, mais il peut être difficile de trouver l'énergie ou la motivation pour bouger lorsqu'on est atteint d'une maladie mentale.

L'adoption d'un modèle de travail hybride ou à distance a aidé les gens au Canada à s'adapter à la vie pendant et après la pandémie. Mais il a par ailleurs eu une influence significative sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



Augmentation de
25 %
des troubles
chroniques de santé
mentale au Canada.



Problèmes du sommeil



Stress accru



Humeur maussade



Maux et douleurs liés
au télétravail



Sédentarité accrue



Prise de poids



De plus, une foule de facteurs externes mettent au défi la capacité de la population canadienne à prioriser sa santé physique et mentale. Il est vrai que le monde dans lequel nous vivons peut être stressant. De l'incertitude financière aux pandémies mondiales en passant par les catastrophes naturelles et les bouleversements politiques, il y a d'innombrables raisons pour lesquelles les gens peuvent se sentir anxieux ou débordés. Bien qu'il soit normal de se sentir au bout du rouleau de temps en temps, un stress prolongé peut engendrer de graves problèmes de santé mentale et physique.



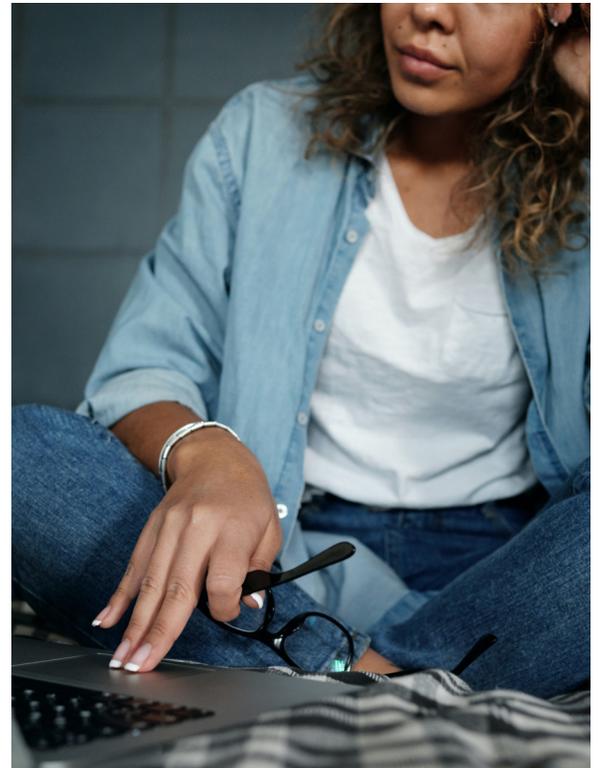
02 Santé physique et mentale au travail

La réalité du travail à distance

Ce n'est pas un secret : les travailleurs se sentent dépassés et surchargés, et ils cherchent à améliorer leur situation. Nous avons même de toutes nouvelles expressions pour désigner cette réalité : *la Grande démission*, *le désengagement discret*, etc.

Si le travail à distance et hybride a été une bénédiction pour certaines personnes, plusieurs autres ont de la difficulté à maintenir un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle. Mais malgré le stress et le désengagement, près de **80 % des employés au Canada préfèrent** encore travailler à partir de la maison. Qu'est-ce que ça signifie?

Afin d'adopter les modèles de travail à distance et hybride et de profiter de tous leurs avantages, les employeurs doivent réécrire les règles sur notre façon de travailler. Cela signifie mettre la flexibilité, l'empathie et le bien-être au premier plan.

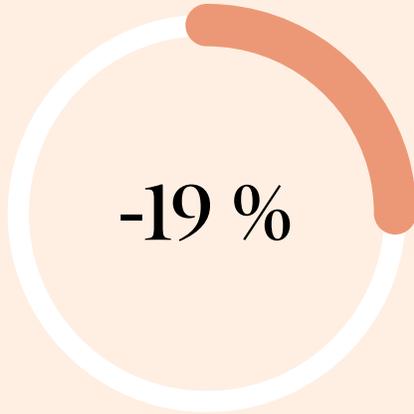


Problèmes du travail en personne

Les travailleurs à distance et au bureau ne sont pas les seuls à éprouver des difficultés à gérer leur bien-être. En fait, **un employé sur quatre** croit que le travail est leur plus grand facteur de stress. Au-delà de la mauvaise santé mentale, il y a aussi des problèmes de santé physique. Le fait de rester debout pendant de longues périodes peut engendrer de la douleur au bas du dos, une raideur au niveau du cou et des épaules, une enflure des jambes, une fatigue générale et plus encore. Les personnes qui occupent des postes dans le secteur de la fabrication courent également les risques suivants :

- **Fatigue musculaire ou blessures causées par des mouvements répétitifs**
- **Maux de tête causés par les bruits forts et les lumières vives**
- **Problèmes de posture liés aux mouvements irréguliers ou non ergonomiques**

Les employés qui se présentent au travail ressentent également un stress plus élevé, particulièrement les conducteurs. Les gens qui se déplacent souvent ont tendance à souffrir d'une mauvaise qualité de sommeil ou d'un manque de sommeil, ce qui engendre des problèmes de santé. Cela a une incidence directe sur la façon dont ils se sentent au travail.



Un sondage effectué au Royaume-Uni a révélé que **la satisfaction au travail diminue de 19 %** lorsque les employés ajoutent même seulement 20 minutes à leur journée de travail en raison du temps de déplacement.

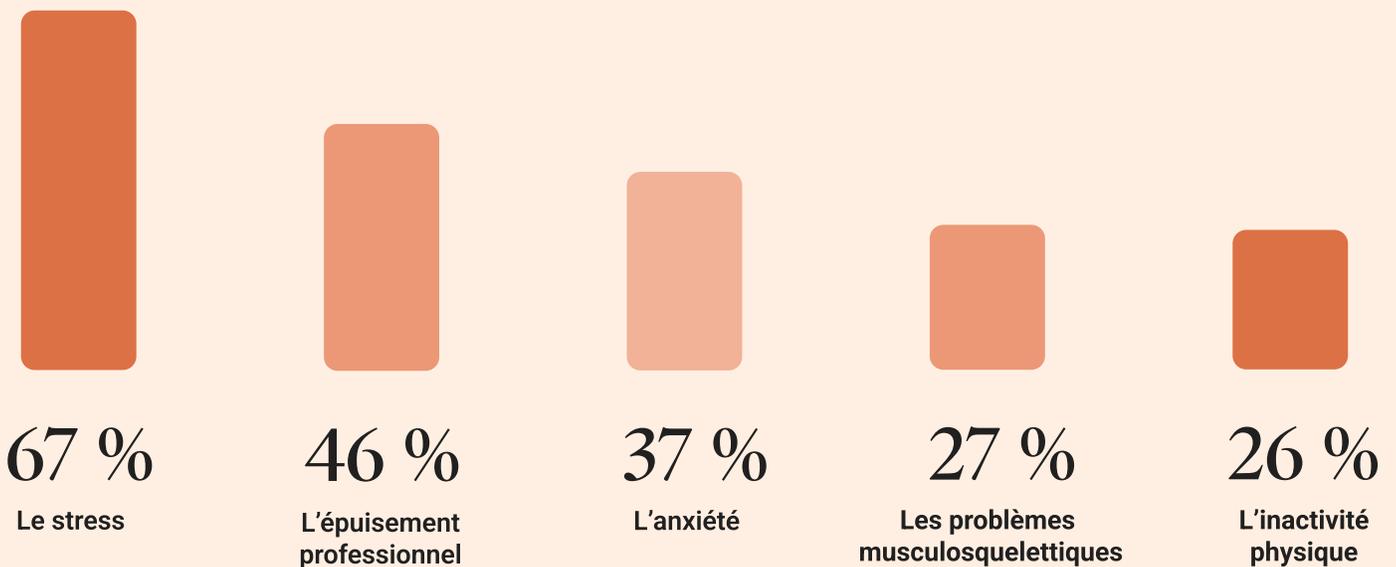


+ 20 MIN



Il n'est pas surprenant que **les problèmes les plus fréquents associés au bien-être des employés et qui ont une influence sur la performance de l'entreprise pourraient être évités**. Jetez un coup d'œil aux principales causes d'absentéisme au travail.

LES PRINCIPALES CAUSES D'ABSENTÉISME AU TRAVAIL





03 Instaurez une culture de bien-être

ENCOURAGEZ LES HABITUDES SAINES AU QUOTIDIEN

En donnant aux employés la possibilité d'adopter des habitudes plus saines et de s'efforcer de changer de comportement de manière significative, vous pouvez retarder l'apparition de maladies chroniques, améliorer la forme physique et mentale et augmenter la productivité à long terme.

- Préconisez des pauses régulières et actives pour effectuer des activités telles que les étirements, la marche et les activités à l'extérieur.
- Découragez le travail en dehors des heures normales afin de donner aux employés suffisamment de temps pour prioriser l'activité physique.
- Aidez les employés à gérer leur charge de travail dans le but de réduire le stress et d'éviter l'épuisement professionnel.



FAVORISEZ L'INSTAURATION D'UN SENTIMENT D'APPARTENANCE

Si vous voulez que votre équipe se sente plus engagée et moins isolée, il est essentiel de créer un sentiment d'appartenance.

- **Créez des occasions d'interactions sociales**, qu'il s'agisse de pauses-café virtuelles ou d'événements à l'échelle de l'entreprise, tels que des défis de bien-être en équipe.
- **Encouragez les employés à partager ouvertement** leurs pensées et leurs idées, et créez un environnement où les gens se sentent à l'aise de donner et de recevoir de la rétroaction.
- **Mettez l'accent sur l'établissement de la confiance** en faisant preuve de transparence et de cohérence dans vos communications aux employés.



FAITES LA PROMOTION D'UN ÉQUILIBRE ET D'UNE FLEXIBILITÉ ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE

La flexibilité est une priorité absolue pour les employés. Elle leur permet de gérer leurs autres priorités, d'assurer un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée, et de travailler à l'endroit qui leur permet d'être le plus efficaces possible, que ce soit à la maison, au bureau ou ailleurs.

En tant qu'employeur, le fait d'offrir de la flexibilité au travail vous permet de vous démarquer de la concurrence. Cela vous aidera à attirer les talents et à accroître la satisfaction de votre équipe, vous assurant ainsi de la fidéliser.



OFFREZ LE SOUTIEN ADÉQUAT EN MATIÈRE DE BIEN-ÊTRE

Les avantages sociaux de bien-être axés sur la prévention, ainsi que sur le traitement, peuvent aider les personnes au Canada à prévenir ou à retarder des problèmes plus graves, et à se sentir plus heureuses et en meilleure santé à long terme. De leur côté, les employeurs peuvent réduire les coûts liés aux maladies chroniques, à l'invalidité, au taux de roulement du personnel, etc.



04 Le problème des programmes de bien-être traditionnels

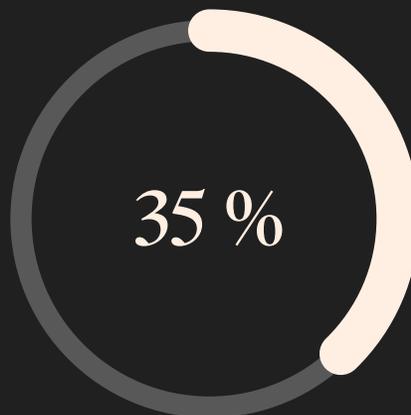
Les entreprises canadiennes investissent en moyenne **de 15 % à 30 % de la masse salariale** dans les régimes d'avantages sociaux. Cela permet aux employés d'accéder à des ressources pour leur bien-être, comme des spécialistes en santé mentale pour l'anxiété, ou des massothérapeutes pour les blessures et les problèmes posturaux.

Mais les employeurs font **encore** face au coût élevé du stress, de l'absentéisme et des maladies chroniques :

Plus **d'un tiers des demandes d'invalidité** sont effectuées pour des raisons de santé mentale.



35 % des employés pensent à démissionner à cause du stress.



35 % des coûts généraux des prestations sont associés à des maladies chroniques.



Voici pourquoi la plupart des programmes de bien-être ne sont pas à la hauteur.



La prévention n'est pas une priorité

La plupart des avantages sociaux ne sont disponibles pour les membres que lorsqu'il y a déjà un problème. En fait, les promoteurs de régimes n'ont investi que **28 % de leur budget bien-être dans la prévention** des maladies ou la gestion des conditions chroniques, une baisse surprenante de 24 % de 2020 à 2021!

Faible implication

Deux personnes sur dix au Canada qui ont accès à un régime d'avantages sociaux ne connaissent **pas** les avantages qui leur sont offerts; et un quart d'entre elles (26 %) ne savent pas comment accéder à leurs avantages. Cela suggère que les employeurs ont besoin de meilleures stratégies pour éduquer les membres de leurs équipes à propos des régimes d'avantages sociaux et les maintenir engagés, tout en veillant à ce que ces ressources soient facilement accessibles.

Pour les employés qui connaissent leur couverture sociale, la stigmatisation associée aux problèmes de santé mentale ou de poids, par exemple, peut les empêcher d'accéder aux soins avant que l'invalidité ne s'installe. Dans ce cas, les avantages sociaux en matière de santé qui impliquent activement tous les types de personnes, indépendamment de leur état de santé ou de leur condition physique, sont souvent plus efficaces.



Des soins fragmentés et non coordonnés

La santé n'est pas seulement physique, et les employeurs d'aujourd'hui le savent. Mais dans le but d'offrir des avantages sociaux complets en matière de santé couvrant un nombre de questions de bien-être, beaucoup se sont associés par inadvertance à plusieurs fournisseurs de soins.

Cela oblige les membres à se tourner vers un trop grand nombre de points de contact pour obtenir les soins nécessaires, ce qui peut engendrer une expérience confuse et non coordonnée. Cela met aussi la responsabilité de trouver l'aide adéquate sur les épaules de la personne et crée des obstacles inutiles à l'accès aux soins.



05 Inciter les employés à adopter un mode de vie plus sain



Une solution efficace en matière de bien-être est une solution qui implique **tous** les membres envers leur santé quotidiennement. Le **programme Bien-être** de Dialogue a été conçu pour encourager les personnes qui cherchent à améliorer leur bien-être physique et mental par un changement significatif de comportement.

DES EFFETS AVÉRÉS SUR LA SANTÉ À LONG TERME DES EMPLOYÉS

80 %

des personnes au Canada **n'atteignent pas** le niveau d'activité physique recommandé.



150 minutes d'activité physique par semaine peuvent retarder ou prévenir totalement les maladies chroniques et réduire de

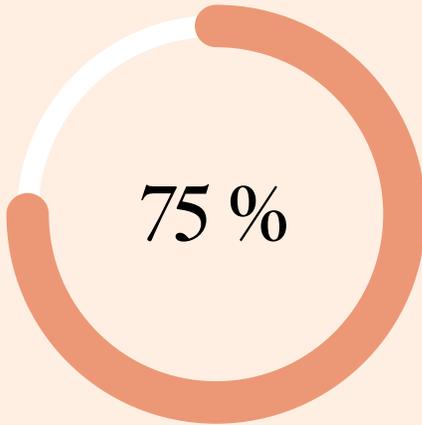
30 %

les risques de dépression ou d'anxiété.

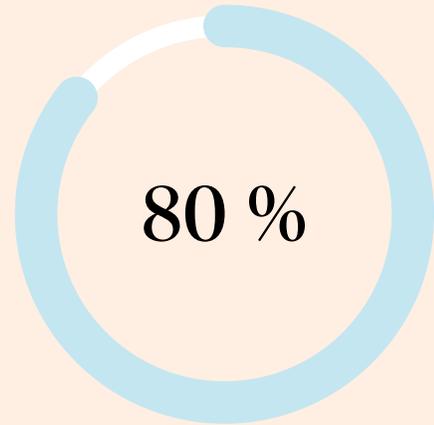




Grâce à Bien-être :



Augmentation de 75 % de l'activité quotidienne moyenne pour les membres sédentaires.



80 % des membres ont atteint **plus de 150 minutes d'activité par semaine.**



Le programme se concentre sur l'expérience des membres en favorisant leur implication : **des défis mensuels individuels et organisationnels, la création quotidienne d'habitudes saines, des ressources de mise en forme faciles d'accès**, et bien plus.

- + L'intégration de **moniteurs d'entraînement** permet de mesurer les progrès des membres et d'augmenter l'engagement, ce qui permet d'entretenir leur motivation.



Pourquoi l'engagement est-il important?

La collection d'habitudes saines de notre programme Bien-être s'attaque à ces défis, en encourageant l'adoption de changements de comportement significatifs qui rétablissent notre sentiment de contrôle et de bien-être.

Pour les leaders d'organisations comme vous, cela signifie que les membres connaissent les avantages auxquels ils ont accès et qu'on leur répète constamment de les utiliser :

- Des **notifications poussées** régulières les tiennent au courant de leurs progrès et des nouvelles ressources disponibles.
- Des **défis de mise en forme mensuels** prêts à utiliser aident à garder les membres motivés.
- Le **partage de contenu** leur permet d'impliquer leurs collègues.



L M M J V S D

Étirements



Séance d'étirements de 5 minutes

5 min · Débutant

✓ J'AI TERMINÉ

L M M J V S D

Travailler debout durant une heure

J'AI TERMINÉ

Un meilleur engagement vous permet de :

- Contribuer à la santé globale de vos membres.
- Aider à prévenir ou à retarder l'apparition de problèmes de santé plus graves.
- Réduire l'absentéisme et les coûts liés aux maladies chroniques.
- Accroître la sensibilisation face aux autres initiatives de bien-être.



06 Une approche intégrée et holistique de la santé

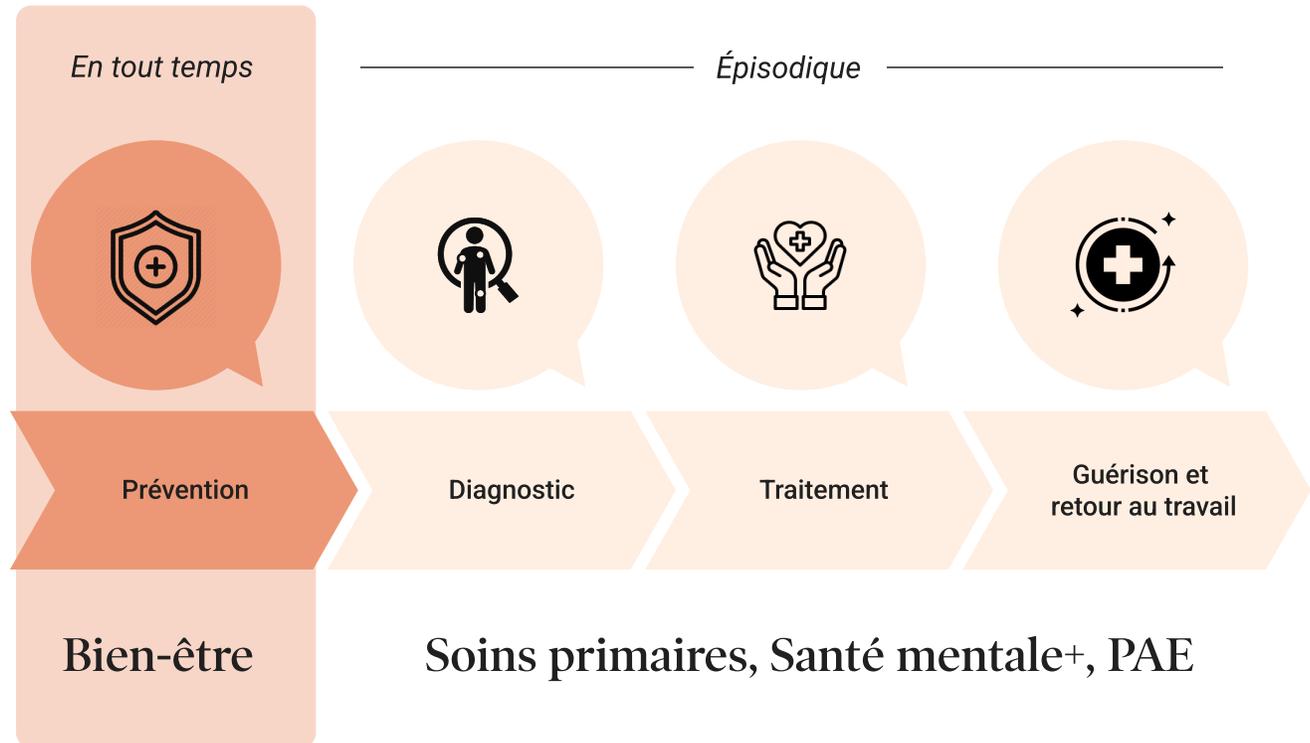
Le programme Bien-être de Dialogue fournit un soutien élargi dans tout le continuum de soins au sein de la **Plateforme de santé intégrée**. En le combinant avec les programmes **Soins primaires, Santé mentale+**, et avec le **PAE**, vous pouvez assurer la **prévention, le diagnostic, et les traitements** pour les problèmes de santé généraux, **à l'aide d'une seule plateforme et équipe de soins**.

Le parcours intégré des membres favorise l'adoption d'habitudes quotidiennes et une transition transparente vers les services cliniques, **favorisant une implication plus forte et des résultats positifs** plus rapidement.



Qu'est-ce que ça signifie? Les cliniciens et les professionnels de Dialogue peuvent recommander des outils et des ressources à l'échelle de la Plateforme de santé intégrée pour traiter ou prévenir les problèmes de santé :

- Les spécialistes en santé mentale peuvent recommander des vidéos de méditation ou des boîtes à outils d'autosoins.
- Les médecins peuvent prescrire des vidéos d'exercice pour aider à récupérer après une blessure.
- Les planificateurs financiers peuvent partager des vidéos et des articles éducatifs sur la plateforme avec les membres.



Un programme de bien-être adapté aux besoins individuels

Un programme de bien-être efficace reconnaît que chaque individu a un parcours de santé unique. C'est pour cette raison que la plateforme de Dialogue s'adapte aux différents besoins de bien-être et aux points de départ de ses membres :

- Les membres qui veulent maintenir un mode de vie sain
- Les membres qui pensent qu'ils doivent modifier leur mode de vie
- Les membres qui veulent corriger leur situation afin de vivre une vie plus saine



Voici comment **le programme Bien-être** soutient différentes personnes dans leurs objectifs et besoins précis en matière de santé.



Alina a du mal à rester concentrée et calme, puisque son travail est très stressant.

Elle veut s'améliorer dans la gestion du stress au quotidien.

Alina crée un compte Dialogue et reçoit une notification poussée l'informant des nouveaux contenus de méditation sur la plateforme.

Celui-ci oriente Alina vers une vidéo d'exercices de respiration pour l'aider à déstresser, et vers des boîtes à outils d'autosoins pour renforcer sa santé mentale.

Ne sachant pas par où commencer, elle prend rendez-vous avec un spécialiste en santé mentale de Dialogue.

Alina découvre des habitudes saines pour soutenir ses objectifs de bien-être et les intègre dans sa vie quotidienne.

Après quelques semaines de pratique, le stress d'Alina est beaucoup plus facile à gérer! Elle se sent suffisamment confiante pour entreprendre de nouveaux projets au travail.



Manuel travaille à domicile et ne se déplace plus autant qu'avant.

Il veut être plus actif et se sentir en meilleure santé.

L'organisation de Manuel met en place un défi de marche de 30 jours pour tous les employés sur la plateforme de Dialogue.

Manuel connecte ses moniteurs d'entraînement pour mesurer ses progrès.

Il décide d'y participer et invite quelques collègues à faire de même.

Des notifications poussées quotidiennes lui rappellent de faire le nombre de pas requis, et il consulte fréquemment le classement.

À la fin du défi, Manuel a fait plus de 100 000 pas! Il se sent énergisé et dynamique pour continuer à avancer.



Sasha adore l'escalade, mais a dû arrêter à cause d'une blessure à l'épaule.

Iel veut récupérer rapidement et retourner sur le terrain.

Sasha parcourt le contenu lié au bien-être sur la plateforme de Dialogue.

Sasha découvre également des vidéos de yoga qui l'aident à bouger en toute sécurité, tout en poursuivant son rétablissement.

Iel trouve des étirements du cou et des épaules qu'iel peut facilement faire à la maison.

Iel met en place des habitudes quotidiennes pour se rappeler d'étirer son épaule chaque jour.

L'épaule de Sasha va beaucoup mieux maintenant, et iel a découvert un nouveau passe-temps : le yoga!

Des soins personnalisés, mesurables et de haute qualité pour vos membres.

Si vous accordez de l'importance à la résilience de votre entreprise, la santé et le bien-être de votre équipe doivent être une priorité.

Dialogue aide des organisations comme la vôtre à améliorer le bien-être et la santé mentale grâce à un accompagnement sur mesure. Ce faisant, vous pouvez favoriser la santé et la productivité de votre équipe, ce qui est en mesure de faire progresser votre entreprise.

En tant que principal fournisseur de soins virtuels au Canada, nous nous engageons à fournir des soins personnalisés, des normes cliniques élevées et des données utiles pour que vos membres obtiennent les résultats qu'ils espèrent et qu'ils méritent pour leur santé.

**Apprenez-en davantage sur l'approche
de Dialogue pour le bien-être.**

RÉSERVEZ UN APPEL





07 Le pouvoir d'un programme de bien-être efficace

Bien que les applications de méditation et les abonnements à des centres de conditionnement soient agréables à avoir, il y a bien d'autres choses à prendre en compte pour choisir une solution de bien-être réellement efficace. Les employeurs n'ont d'autre choix que de prendre en compte le bien-être **global** de leur équipe. Ce faisant, ils pourront offrir un programme de bien-être qui améliore à la fois les résultats de l'entreprise et la santé des membres, grâce à des changements de comportement significatifs et progressifs.

Chez Dialogue, nous avons développé un programme de bien-être approuvé par des experts et axé sur l'implication de tous les membres, en offrant un accès à un soutien clinique lorsque le besoin se fait sentir. Le programme Bien-être dans la Plateforme de santé intégrée vous donne la possibilité d'améliorer la santé générale de vos membres, peu importe leur progression dans leur parcours en matière de bien-être.



Sources

1. Statistique Canada – [Rapports en matière de santé, 2022.](#)
2. WHO – [Physical inactivity a leading cause of disease and disability, warns WHO.](#)
3. Benefits Canada – [Canadian workers describing burnout as high, extreme: survey.](#)
4. Benefits Canada – [Survey finds 78% of Canadian employees prefer working from home.](#)
5. Institute for Social and Economic Research – [Every extra minute of commuting time reduces job satisfaction.](#)
6. AON – [2021 Global Wellbeing Survey.](#)
7. Canada Vie – [Combien coûtent les avantages sociaux aux employeurs?](#)
8. Benefits Canada – [More than a third of disability claims in 2022 due to mental-health reasons: survey.](#)
9. Benefits Canada – [Mental health spiralling as 35% of employees consider leaving job: survey.](#)
10. Benefits Canada – [2021 Benefits Canada Healthcare Survey.](#)
11. Environics – [La position des Canadiens et des Canadiennes en matière de santé et de soins virtuels.](#)



Vous souhaitez faire passer le bien-être au niveau supérieur?

En savoir plus

FAIT AVEC  AU CANADA