

# SANTÉ EN ENTREPRISE : LES 10 CLÉS DE LA RÉUSSITE

1

## CADRER

Partir d'un diagnostic : le déploiement d'une stratégie de bien-être au travail repose sur une vision claire des enjeux auxquels sont confrontés les employés, conditionnée à l'obtention objective, factuelle et régulière des données de santé mentale et de risques psychosociaux en jeu.

6

## ADAPTER

Tenir compte de la culture : les actions menées pour améliorer le bien-être au travail et préserver la santé mentale des employés font appel à une évolution de la compréhension des risques, appellent à des changements de comportement dans lesquels la dimension culturelle doit être intégrée.

2

## DESTIGMATISER

Accepter la vérité : l'efficacité des actions, interventions et programmes déployés nécessite qu'ils répondent aux besoins réels exprimés par les employés, quelle qu'en soit leur sévérité, et qu'ils soient reconnus comme tels et sans détour par le management.

7

## RYTHMER

Communiquer au long cours : quels que soient les programmes mis en place, éducation, information ou soutien, l'implication des employés sera d'autant plus forte que la communication qui les soutient sera fréquente, valorisante et stimulant, et se déploiera via plusieurs canaux d'information.

3

## CIBLER

Identifier les plus vulnérables : accepter que certains groupes d'employés puissent avoir des besoins spécifiques est un moyen de les reconnaître, de témoigner de l'équité de l'entreprise à leur égard et de s'assurer que certaines actions leur soient propres et/ou adaptées.

8

## OBJECTIVER

Mesurer la performance : compte tenu du délai nécessaire entre la mise en place des actions et leur effet, à l'instar de tout programme déployé en entreprise, seule une mesure objective et impartiale des résultats permet d'assurer sa pérennité et l'engagement financier à long terme qu'il représente.

4

## RESPONSABILISER

Impliquer tous les employés : les programmes doivent s'adresser à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise, témoignant de la responsabilité collective qui s'applique, car leur succès n'est possible que par la reconnaissance mutuelle des rôles et des attentes des managers et des employés.

9

## VALORISER

Capitaliser sur les succès : la communication sur les programmes doit mettre en valeur les effets et les résultats positifs engendrés, même limités et préliminaires, directs et indirects, afin de créer un halo vertueux et afin d'encourager implicitement les employés à y participer.

5

## INCARNER

Engager le top management : il est primordial que l'agenda relatif au bien-être au travail et à la santé mentale soit porté activement par le management exécutif et soit incarné par ses représentants, afin de s'assurer de sa pérennité et de témoigner de son caractère stratégique pour l'entreprise.

10

## TÉMOIGNER

Rendre-compte : les résultats obtenus des programmes doivent pouvoir être présentés de manière objective et transparente, en interne comme en externe, en s'inscrivant dans la démarche ESG de l'entreprise, avec des indicateurs reconnus et suivis sur le long terme.

## CHECKLIST : MATURITÉ DE VOTRE STRATÉGIE DE BIEN-ÊTRE ET DE SANTÉ MENTALE

Cochez oui ou non pour chaque point. Plus vous cochez de oui, plus vous pouvez être sûr que vous avez mis en place une stratégie efficace de santé mentale et de bien-être pour assurer la santé et la sécurité de vos employés.

OUI

NON

### 1. PLANIFIER

Avez-vous une politique claire sur la manière dont votre organisation gère la santé mentale et le bien-être des employés ?

Existe-t-il des rôles et des responsabilités établis pour la gestion de la santé mentale au sein de votre entreprise ?

Votre entreprise traite-t-elle la santé mentale de ses employés avec la même priorité que la santé physique ?

La question de la santé mentale bénéficie-t-elle du soutien visible de vos dirigeants ?

Vos objectifs de santé et de sécurité au travail incluent-ils les questions relatives à la santé mentale et le bien-être des employés ?

Votre entreprise fournit-elle des ressources adéquates pour atteindre les objectifs définis en matière de santé mentale et de bien-être ?

Prenez-vous en compte la santé mentale de vos employés lorsque vous planifiez un changement organisationnel ?

### 2. ÉVALUER

Incluez-vous la gestion de la santé mentale et du bien-être de vos employés dans vos évaluations des risques santé/sécurité ?

Évaluez-vous, gérez-vous et contrôlez-vous efficacement les risques psychosociaux ?

Les dirigeants de votre organisation examinent-ils les données sur la santé mentale et vérifient-ils si les mesures de gestion actuelles sont efficaces ?

Encouragez-vous la participation de vos employés pour identifier et résoudre les problèmes liés à la santé mentale et au bien-être ?

### 3. AGIR

Vos principaux dirigeants prennent-ils d'une manière visible des mesures positives pour résoudre les problèmes de santé mentale et de bien-être ?

Avez-vous mis en place un programme pour la promotion et la gestion de la santé mentale et du bien-être au travail basé sur une évaluation des risques présents ?

Organisez-vous des initiatives pour la promotion du bien-être au travail ?

Fournissez-vous des services d'assistance à vos employés en lien avec la santé mentale et le bien-être ?

Les supérieurs hiérarchiques sont-ils formés et soutenus dans la gestion de la santé mentale de leur équipe ?