

– De la sensibilisation à l'action –

Une exploration de la promotion du mieux-être au travail



Jennifer Hubbard

Le Groupe d'assurance
Economical

Colloque sur le mieux-être au
travail

Moncton (Nouveau-Brunswick)

Le 12 avril 2011

Qui je suis

- **Jennifer Hubbard**
- **Directrice, service des Ressources humaines chez LGAE**
- **Mandats – mieux-être, avantages sociaux, retraite, récompenses et reconnaissance, gestion des talents et systèmes de RH**
- **17 ans au service de LGAE**



Matière que nous aborderons

- Qui nous sommes
- Début de notre traversée vers le mieux-être
- Notre nouvelle orientation
 - Sensibilisation accrue
 - Apprentissage continu et promotion de l'action
 - Défi et maintien
- Les résultats et les répercussions
- Notre destination à venir



Nombreux conseils

Qui nous sommes

Le Groupe d'assurance Economical (LGAE) :

- L'une des plus grandes compagnies d'assurance des biens et contre les risques divers du Canada
- Vente de nos produits par des courtiers d'assurance indépendants
- Fondation en 1871 – 2 500 employés dans 18 bureaux, de Vancouver à Moncton et entre les deux
- Siège social à Waterloo (Ontario)



Qui nous sommes

Nos employés :

- 66 % de femmes
- Âge moyen = 41 ans
- Emplois de bureau sédentaires dans la plupart des cas
- 700 employés dans nos bureaux de Waterloo
- 1 800 employés dans nos succursales partout au Canada



Début de notre traversée

1. Changements démographiques

- Population vieillissante et altération de la santé
 - 60 % des Canadiens sont obèses ou ont un surplus de poids
 - 25 % sont prédiabétiques ou diabétiques
 - 90 % ont au moins 1 facteur de risque de maladies du cœur ou d'accidents vasculaires cérébraux (AVC)

2. Hausse des frais des employeurs pour le traitement et la gestion des employés malades ou blessés

- Absentéisme/présentéisme
- Coûts et primes pour les médicaments et les prestations
- Invalidité, blessures, roulement, etc.



Notre expérience

- Connaissance des meilleurs médicaments et réclamations pour invalidité
- Programme de remboursement pour la mise en forme – faibles coûts pour l'entreprise, mais de peu de valeur pour les employés
- Réaction d'un employé
 - « Le remboursement pour la mise en forme a été de 150 \$ depuis que j'ai commencé à travailler pour la compagnie il y a de nombreuses années. »



Conseil – Comprenez la situation actuelle et justifiez le changement

Nouvelle orientation – Nos objectifs

1. Sensibiliser les employés à la santé individuelle
2. Accroître la participation des employés
3. Récompenser les employés pour une plus vaste fourchette de comportements axés sur le mieux-être
4. Améliorer la santé organisationnelle
5. Concevoir un programme de mieux-être destiné à évoluer
6. Observer les résultats de l'évitement des coûts en matière, entre autres, d'avantages sociaux collectifs ou d'absentéisme en 3 - 5 ans



Conseil – Fixez des objectifs

Nos partenaires et intervenants

1. Consultant en avantages sociaux
2. Administrateur d'avantages sociaux
3. Direction de LGAE
4. Communications
5. Chefs de file
6. Employés



Conseil – Obtenez le soutien d'intervenants clés

Comité exécutif

1. Dossier administratif impérieux
2. Présentation de 3 options :
 - Élevé – ce que nous voulions
 - Moyen – ce que nous avons obtenu
 - Faible – ce que nous avons



Notre approche

1. An 1 – Sensibilisation accrue
2. An 2 – Apprentissage continu et promotion de l'action
3. An 3 – Défi et maintien



Sensibilisation accrue



Communications

- Bilinguisme, mais aucune image de marque ou astuce promotionnelle – pas de temps!
- Courriels de la part de la direction des RH
- Liens vers l'information en ligne
- Articles sur l'intranet de l'entreprise au sujet des détails du programme et de la FAQ



Conseil – Faites votre possible avec ce que vous avez

Évolution des communications

- Ajout d'une image de marque
- Leçons tirées des années antérieures – répétition des dates et échéances requises et communications diverses
- Ajout aux courriels et articles sur l'intranet
- Distribution d'articles promotionnels accompagnés de messages insistant sur les dates et échéances critiques



Cliniques de contrôle biométrique

- Rencontres confidentielles planifiées par tranches de 15 minutes des infirmières avec les employés
- Remise aux employés de cartes de pointage comprenant 6 mesures
- Remise d'un sommaire à LGAE



Glycémie au hasard
Cholestérol total
Tension artérielle
Pourcentage d'adiposité
Indice de masse corporelle
Tour de taille

Exonération : Veuillez noter que toutes les mesures prises servent uniquement à des fins de contrôle et ne représentent pas de diagnostic. Nous vous prions de consulter votre médecin au sujet de votre état de santé.

Random Blood Glucose: _____
[Ideal: 4.0 - 7.0 mmol/L]

Total Cholesterol: _____
[Ideal: 3.8 - 5.2 mmol/L]

Blood Pressure: _____
[Ideal: \leq 120/80 mmHg]

Body Fat Percentage: _____
[Ideal Male: 12 - 19 %]
[Ideal Female: 20 - 27 %]

Body Mass Index: _____
[Ideal: 18.5 - 24.9]

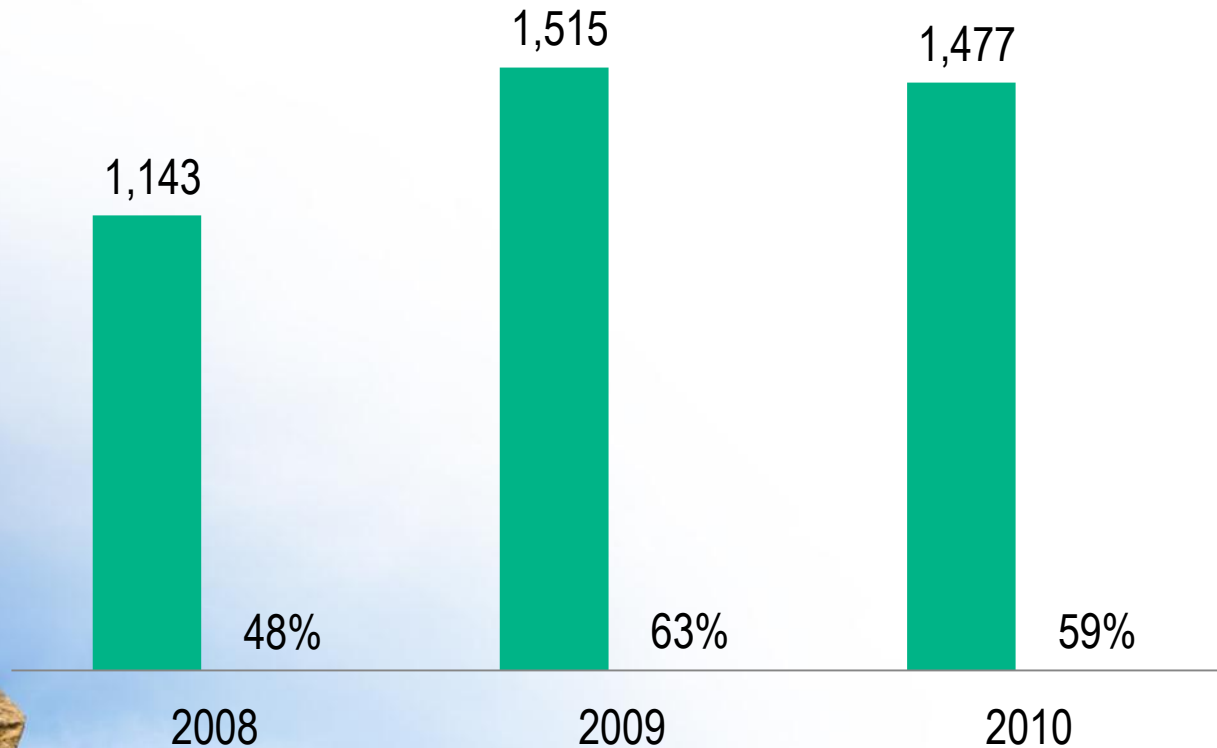
Waist Circumference: _____
[Ideal Male: < 102 cm or < 40 inches]
[Ideal Female: < 88 cm or < 35 inches]

Disclaimer: Please be advised that all measures obtained are for screening purposes only and are not diagnostic in nature. Please consult with your physician concerning your health status.

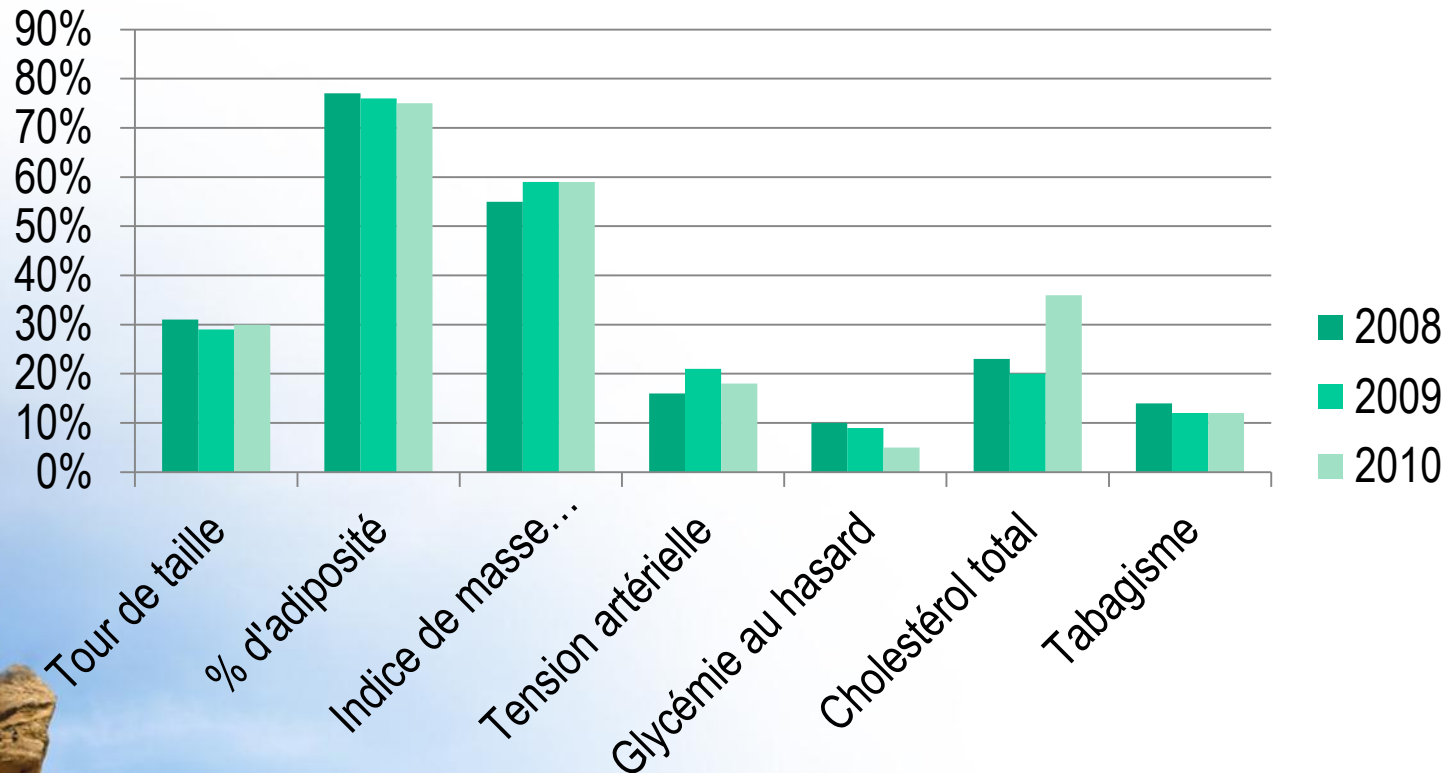
Conseil – Associez-vous avec d'excellents fournisseurs de services

Participants aux cliniques

■ Participation ■ % d'employés



Mesures lors des cliniques - % à risque



- L'adiposité, l'IMC et le tour de taille demeurent les % les plus à risque
- Le pourcentage d'adiposité représente le plus grand risque



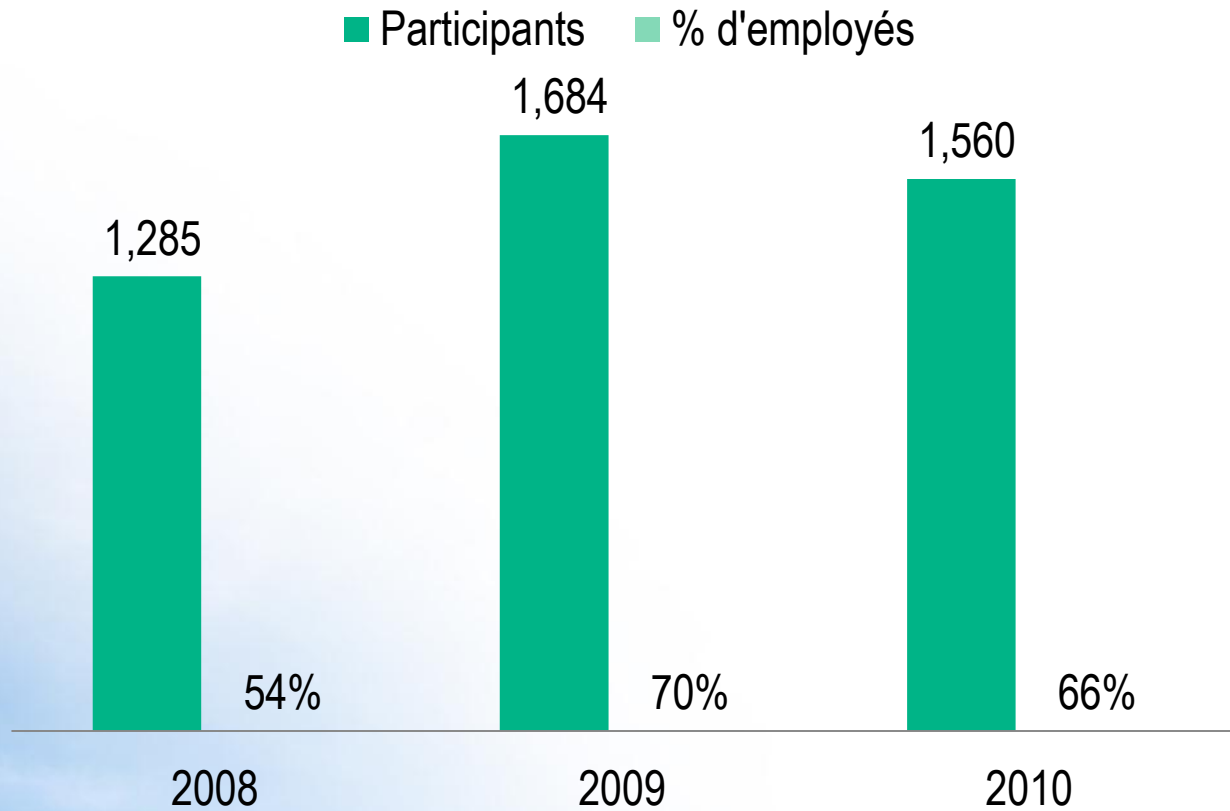
Évaluation du mieux-être

- Questionnaire en ligne confidentiel en 32 points sur le site Web de l'administrateur des avantages sociaux
 - Évaluation de 10 risques pour la santé (habitudes de santé, ouverture au changement et productivité)
 - Contribution de la part des employés de données issues des cliniques
- Avantages pour les employés :
 - Rapport sur les domaines problématiques et conseils sur la façon d'améliorer leur santé et leur mieux-être
 - Récompense pour la sensibilisation
- Sommaire fourni à LGAE

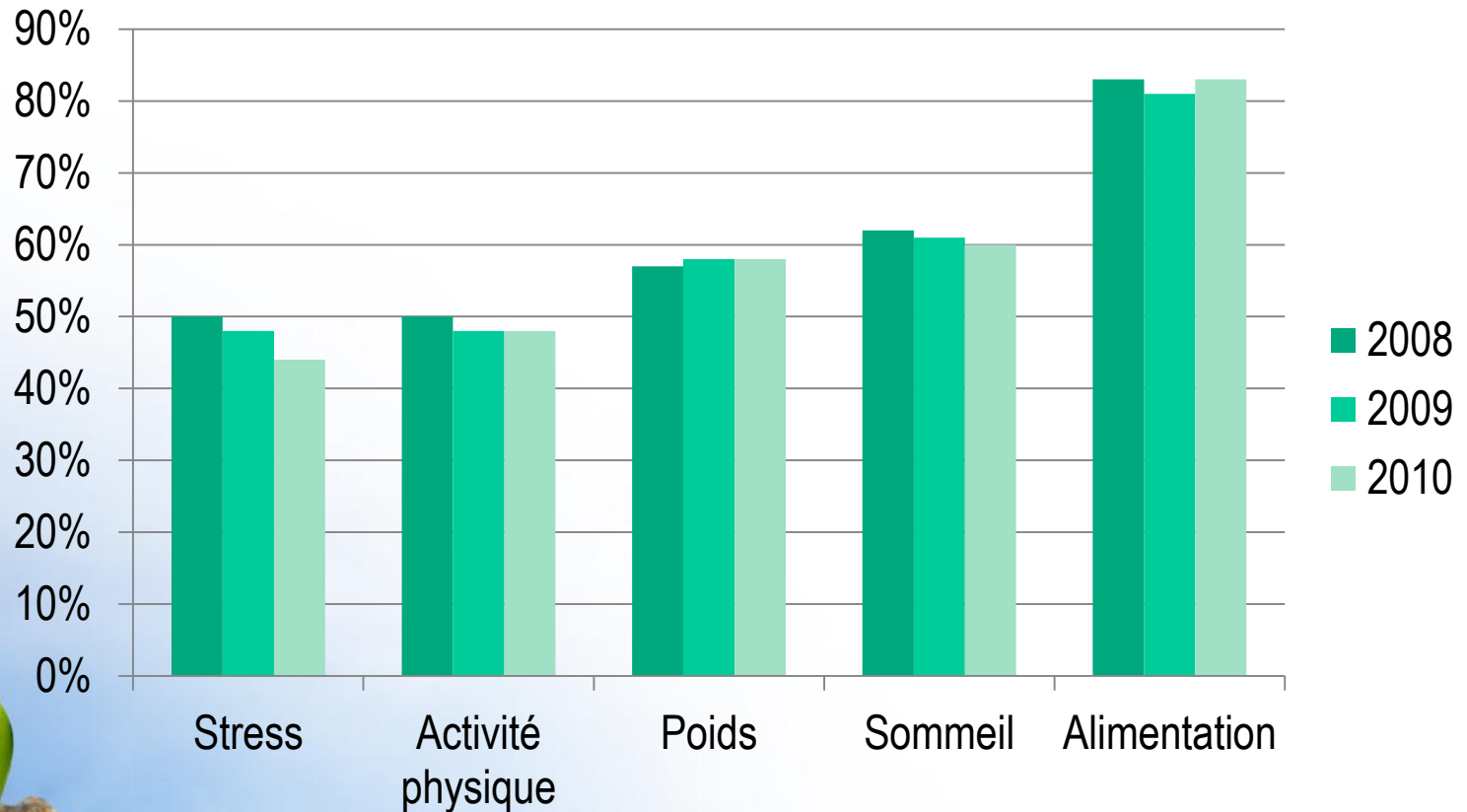


Conseil – Appuyez-vous sur toutes les données possibles

Participants à l'évaluation



Résultats de l'évaluation — % à risque

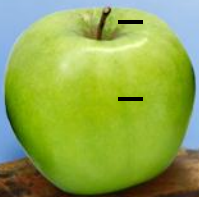


- Persistance des domaines les plus à risque
- Baisse du % à risque à l'exception du poids et de l'alimentation



Compte du mieux-être

- Toutes les personnes qui ont rempli l'évaluation du mieux-être durant la campagne ont reçu des « crédits de mieux-être » dans le cadre du programme d'avantages sociaux adaptés aux employés
- Octroi par l'administrateur des avantages sociaux à l'instar des réclamations au titre de frais médicaux
- Utilisation des crédits de mieux-être afin de réclamer le remboursement de dépenses pour :
 - L'équipement de mise en forme et de sport
 - Les activités, leçons, participation et inscription pour la mise en forme et le sport
 - Les programmes reconnus de gestion du poids



Conseil – Utilisez les récompenses pour motiver la modification des comportements

A photograph of a wooden boardwalk leading to a pond in a forest. The boardwalk is made of weathered wooden planks and leads from the bottom left towards the center of the image. In the foreground, a single bright green apple sits on the boardwalk. The pond is on the right side, reflecting the surrounding green trees and foliage. The background is a dense forest with tall trees and lush greenery. The overall scene is peaceful and natural.


Apprentissage continu et promotion de l'action

Défi du mieux-être collectif

- Les défis du mieux-être encouragent et récompensent les *actions* axées sur les domaines à risque
- Les employés de LGAE sont compétitifs!
- Équipes d'environ 10 employés
- Les membres de l'équipe se motivent mutuellement
- Régime de confiance – suivi du temps alloué à l'activité physique
- 1 point/minute; min 20 et max 60 minutes/jour
- Une fois l'objectif atteint, octroi de 5 points de bonification selon le domaine cible de l'année



Conseil – Faites en sorte que le programme s'harmonise avec la culture de votre organisation



Health Challenge: Welcome!
Défi santé : Bienvenue !

Already registered? Please login! Déjà inscrit? Veuillez ouvrir une session!


Email address/Courriel:

Password/Mot de passe:

English **Français**

[Forgot your password? Mot de passe oublié?](#)

Not yet registered?
Click here to get started!



Pas encore enregistré?
Cliquez ici pour débiter!

CHECK SYSTEM REQUIREMENTS VÉRIFICATION DE LA CONFIGURATION NÉCESSAIRE

CURRENTLY SUPPORTS THE FOLLOWING BROWSERS; INTERNET EXPLORER, FIREFOX AND NETSCAPE.
PREND ACTUELLEMENT EN CHARGE LES NAVIGATEURS SUIVANTS : INTERNET EXPLORER ET PREFEROX.

Buffett & Company Worksite Wellness Inc.©2010, All rights reserved / tous droits réservés.

Le site Web contenait tous les renseignements pertinents du défi du mieux-être

A
com



- the support zone
- tips & resources
- challenge photos
- interactive tools
- success stories

The Support Zone

[view support zone rules](#)

Use this space to let others know what you're doing to keep healthy, ask for suggestions or provide feedback to others. Please find thoughts shared by your colleagues below. We hope you find them motivating and helpful.

If you are concerned about a post, please let us know by clicking below.

[+ share your thoughts](#)

Jenny from the Front Runners says :

July 17 2009 at 3:15 pm EST

This Challenge is fantastic; my team is eating lunch together everyday. We all compete on who's lunch is the healthiest.

[report concern](#)

John from the Winners says :

July 17 2009 at 3:10 pm EST

Thanks to my team for being so helpful in getting me active! Thank for your patience.

[report concern](#)

Tip#5
Evaluate Your Priorities for a Healthier Lifestyle

YOUR CHALLENGE STATS

Minutes of Exercise:

1,851

Calories Used:

3,785

Veggies Eaten:

2,124

Fruits Eaten:

2,064

Percentage Completed:

45%

Permettant un aspect de réseautage social

Pour la présentation anglaise



- + au sujet du Défi
- + règles du Défi
- + statistiques
- + classement



soutien

conseils & ressources

photos du Défi

outils interactifs

histoires à succès

Soutien

Trouvez ci-dessous les pensées partagées par vos collègues. Nous espérons que vous trouverez le tout motivant et utile. Si un message vous préoccupe, veuillez nous en faire part en cliquant sur le lien Signaler une préoccupation sous le message.

+ partagez votre opinion

Page 1 de 2

Darrell de ES 3 is fun fit & fabulous dit :

Can't be perfect everyday, but being aware every day makes all the difference. Just make good choices. Keep up the great work ES3

> Signaler une préoccupation

Beth de The BIG Stride dit :

The BIG Stride has started Wii fitness at lunch hour! Lots of fun and we are active too!

> Signaler une préoccupation

Anne de TWG Tigers dit :

Way to go Tigers....keep up the good work, we are all doing a great job, I am proud to be part of the team.

> Signaler une préoccupation

LA ZONE SOUTIEN

Communiquez vos pensées

Darrell de ES 3 is fun fit & fabulous dit :

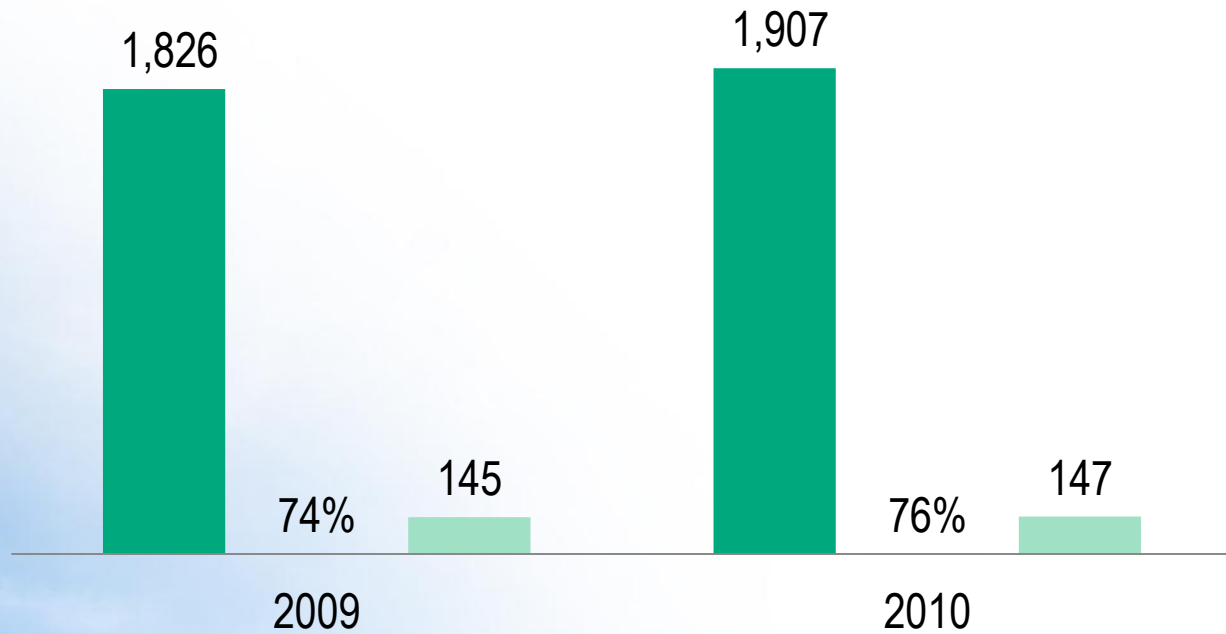
Can't be perfect everyday, but being aware every day makes all the difference. Just make good choices. Keep up the great work ES3

Permettant un aspect de réseautage social

Pour la présentation française

Participants au défi collectif

■ Participants ■ % d'employés ■ No d'équipes



Résultats du défi collectif

- Octroi de prix à la meilleure équipe et aux meilleurs individus
- Données d'évaluation du défi indiquant une hausse de l'activité physique et de la consommation de fruits et légumes et d'eau
- Désir des participants de prendre part à plus de défis durant l'année



Défi et maintien



Maintien au moyen du positionnement

- Création d'une marque ombrelle pour notre stratégie holistique de mieux-être, comprenant :
 - Un programme de mieux-être
 - Un programme d'aide aux employés
 - La santé et la sécurité au travail
 - La gestion des absences pour raisons médicales



le
coeur
Le centre de bien-être du Groupe

the
core
The centre for wellness at TEIG

Maintien au moyen d'une équipe de base

- L'équipe de base – des ambassadeurs du comité du mieux-être dans chaque bureau
 - Promotion d'activités de mieux-être locales
 - Lancement d'initiatives – foires de la santé et cours de mise en forme
 - Réponse aux questions sur le mieux-être
 - Envoi efficace et efficient de communications sur le mieux-être
 - Participation aux réunions trimestrielles
 - Présentation de mises à jour



Maintien au moyen d'un calendrier

- Lancement du défi de marche printanière
- 1 765 participants ont parcouru collectivement 111 905 km durant le défi de marche de 4 semaines

Stride into Summer

with

the
core
The centre for wellness at TEIG




En marche vers l'été

avec

le
cœur
Le centre de bien-être du Groupe

Maintien au moyen de changements incitatifs

Composante de la campagne	Objectif de la conception	Incitatif 2008	Incitatif 2009	Incitatif 2010
Cliniques de contrôle biométrique	Sensibilisation accrue	0 \$	Points du défi collectif	Points du défi collectif
Évaluation du mieux-être	Sensibilisation accrue	300 \$	150 \$	100 \$
Défi du mieux-être collectif automnal	Promotion de l'action	S.O.	150 \$	100 \$
Défi de marche printanière	Promotion de l'action et maintien	S.O.	S.O.	100 \$



Conseil – Aligned la conception du programme sur les objectifs

Résultats de notre traversée vers le mieux-être



Résultats généraux — La sensibilisation

Résultats de l'évaluation :

- Formulaires d'évaluation remplis
- Une vaste majorité de participants ont dit que les cliniques leur ont permis d'obtenir plus d'information sur la santé cardiovasculaire
- Une vaste majorité de participants ont dit qu'ils modifieraient leurs habitudes de vie dans les mois à venir



Commentaire d'un participant :

- « Je vais cesser de fumer à la suite du pointage du contrôle. »

Résultats généraux — L'engagement

« *L'intérêt sincère des cadres supérieurs dans le mieux-être des employés est l'un des principaux facteurs de l'engagement.* »*

- En 2009, une enquête a demandé aux employés de LGAE comment les changements instaurés depuis le sondage sur l'engagement des employés de 2007 les avaient influencés
 - « Je crois que les changements ayant eu le plus d'impact (incluent)... l'accent mis sur le mieux-être personnel. »
- En 2010, les points pour l'engagement ont augmenté de 12 % par rapport à 2007

* *Étude de 2007-2008 de Towers Perrin sur le monde du travail à l'échelle mondiale*



Résultats généraux — Les récompenses

- Programme de remboursement des frais pour la mise en forme – inscription à un gymnase
- Compte du mieux-être –
 - L'équipement de mise en forme et de sport
 - Les activités, leçons, participation et inscription pour la mise en forme et le sport
 - Les programmes reconnus de gestion du poids



Résultats généraux — La santé

*« Lorsque les employeurs favorisent la santé des employés, les employés deviennent de meilleurs consommateurs de soins de santé. »**

- LGAE a reçu des sommaires provenant des cliniques de contrôle biométrique et des évaluations du mieux-être
- Contenu :
 - Des mesures de base de la santé organisationnelle de LGAE
 - Des données sur les domaines prioritaires pour 2009, 2010, etc.

**Étude de 2005 de Towers Perrin sur la consommation de soins de santé*



Résultats généraux — L'évolution

- À partir des données provenant des sommaires, nous savons comment nous orienter dorénavant
- Nous nous sommes dirigés vers une stratégie fondée sur le profil de la santé de l'entreprise



Résultats généraux — L'évitement des coûts

Catégorie des cliniques de mesures biométriques	Amélioration vers une zone d'avantages saine	Amélioration au sein d'une zone d'avantages saine	Évitement des coûts	Améliorations générales
Tabagisme N=842	0 (0 %)	1 (0 %)	3 400 \$	1
Cholestérol total N=833	61 (5 %)	63 (6 %)	42 900 \$	124
Glycémie au hasard N=831	11 (1 %)	78 (7 %)	57 800 \$	89
Tension artérielle N=836	36 (3 %)	109 (10 %)	27 400 \$	145
Indice de masse corporelle N=832	298 (26 %)	42 (4 %)	18 700 \$	340
Pourcentage d'adiposité N=818	373 (33 %)	45 (4 %)	S.O.	418
Échographie abdominale N=836	127 (15 %)	22 (3 %)	60 000 \$	250

Témoignages

« Les défis collectifs sont un excellent exercice pour l'esprit d'équipe. »

« Les défis nous incitent à sortir et à agir; ils favorisent également la camaraderie parmi mes collègues. C'est quelque chose que nous pouvons tous faire ensemble, et dont nous pouvons parler. »

« La clinique de contrôle biométrique est un outil génial mis à la disposition des employés. Cela m'a aidé à me recentrer sur ma santé (et ma taille!) »



« Les programmes de mieux-être sont une initiative progressiste et valable pour les entreprises. »

Conseils pour votre traversée vers le mieux-être



Conseils pour votre traversée vers le mieux-être

1. Comprenez la situation actuelle et justifiez le changement
2. Fixez des objectifs
3. Obtenez l'appui d'intervenants clés
4. Faites votre possible avec ce que vous avez – cela suffit parfois
5. Associez-vous avec d'excellents fournisseurs de services
6. Appuyez-vous sur toutes les données possibles
7. Utilisez les récompenses pour motiver la modification des comportements
8. Faites en sorte que votre programme s'harmonise avec la culture de votre entreprise
9. Reliez la conception du programme à vos objectifs



Orientation à venir de LGAE

1. Relier le mieux-être à la responsabilité sociale de l'entreprise
2. Explorer l'accompagnement pour les risques pour la santé ciblés
3. Mener une analyse des données intégrée afin de comprendre les liens entre les paramètres de la santé
4. Instaurer une campagne promotionnelle avec les cadres supérieurs de LGAE à titre de modèles de rôle en matière de mieux-être
5. Élargir le programme d'agriculture partagée
6. Mettre à jour et publiciser les ressources bibliothécaires
7. S'informer sur les rabais d'entreprise auprès des clubs nationaux de mise en forme
8. Se renseigner sur les programmes et politiques de renoncement au tabac



Des questions?

