

SEMAINE 2 : Le bien-être sur mesure pour vous

Une sélection de ressources soigneusement choisies pour vous aider, en plus de votre équipe et de votre milieu de travail, à vous épanouir à votre rythme et à votre façon.



Les ressources de cette semaine

1

Défi de 30 jours : Adopter des habitudes saines



Défi des habitudes saines de 30 jours – Un défi de 30 jours conçu pour vous aider à adopter, à maintenir et à célébrer des habitudes saines qui favorisent votre bien-être physique, mental et émotionnel.

2

Modèles de suivi des habitudes



Des modèles de suivi hebdomadaires et mensuels de vos habitudes pour vous aider à rester constant, responsable et motivé tout en mettant en place des routines positives.

3

Cahier d'exercices pour les objectifs SMART



Un guide pratique pour vous aider à établir des objectifs de bien-être qui soient spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporels, inclusifs et équitables.

4

Options flexibles pour les défis de bien-être



Une série de défis de bien-être flexibles pouvant être adaptés aux différentes cultures d'entreprise, aux horaires et aux intérêts des employés.

5

Fiches d'objectifs de bien-être personnalisables



Des fiches d'objectifs à remplir qui favorisent la planification du bien-être personnel, l'établissement d'objectifs et l'introspection dans plusieurs dimensions du bien-être.

6

Système de points et de récompenses pour le bien-être



Un système à points qui reconnaît les progrès, encourage la participation et récompense les comportements sains ainsi que l'engagement en équipe.

7

Rencontres hebdomadaires sur le bien-être de l'équipe



Des modèles et des questions simples pour les rencontres hebdomadaires, destinés à favoriser les échanges au sein de l'équipe, à partager les réussites, à cerner les défis et à favoriser le bien-être collectif chaque semaine.

Cahier d'exercices des **objectifs** « Smartie »

LE BIEN-ÊTRE SUR MESURE POUR VOUS

Un cadre pratique pour mettre en place, au sein de votre organisation, des objectifs de bien-être structurés et définis par les employés. Lorsque les employés se fixent des objectifs clairs et significatifs pour eux à l'aide du cadre SMARTIE, les gestionnaires sont mieux à même de leur offrir un soutien concret — et les organisations constatent des améliorations mesurables en matière d'engagement et de bien-être.



JUSTIFICATION STRATÉGIQUE

Pourquoi les objectifs « SMARTIE » sont importants

Les recherches démontrent systématiquement que la définition structurée d’objectifs conduit à des résultats plus probants en matière de changement de comportement. Lorsque les employés se fixent des objectifs clairs et significatifs pour eux à l’aide du cadre SMARTIE, les gestionnaires sont mieux à même d’offrir un appui concret — et les organisations constatent des améliorations mesurables en matière d’engagement et de bien-être.

Responsabilité

Des engagements clairs aident les employés à comprendre vers quel objectif ils travaillent et comment rester fidèles à leur intention.

Motivation

Les objectifs qui ont une signification personnelle constituent une motivation plus forte pour persévérer lorsque des exigences concurrentes ou des facteurs de stress se présentent.

Suivi des progrès

Des mesures simples permettent de rendre les progrès visibles, ce qui renforce la confiance, favorise le dynamisme et facilite les ajustements éclairés.

Changement de comportement

Des mesures concrètes permettent de réduire le sentiment de surmenage et facilitent l’adoption répétitive de choix sains au quotidien, tant au travail que dans la vie personnelle.

POINT DE VUE D’UN EMPLOYEUR

« Encouragez les employés à se fixer des objectifs SMARTIE qui correspondent à leurs priorités en matière de bien-être personnel, en tenant compte à la fois de leur situation individuelle et de la diversité des besoins au sein de votre équipe. »

LE CADRE SMARTIE — DE L’INTENTION À L’ACTION

Utilisez les questions ci-dessous pour aider les employés à définir un objectif suffisamment concret pour qu’ils puissent passer à l’action, suffisamment flexible pour qu’ils puissent s’y tenir, et suffisamment significatif sur le plan personnel pour qu’il ait de l’importance à leurs yeux.

S

Spécifique

Qu’est-ce que je veux accomplir exactement ?

M

Mesurable

Comment vais-je suivre mes progrès ?

A

Atteignable

Cet objectif est-il réaliste compte tenu de ma situation actuelle ?

R

Réaliste

Pourquoi est-ce important pour moi en ce moment ?

T

Temporel

Quand vais-je atteindre cet objectif ?

LE CADRE SMARTIE — CONTINU

Objectifs inclusifs et équitables

Les deux dernières dimensions du cadre SMARTIE garantissent que les objectifs reflètent un engagement en faveur de l’inclusion et de l’équité, tant dans leur élaboration que dans la manière dont les progrès sont soutenus.



Inclusif

Qui faut-il prendre en compte lors de l'élaboration de cet objectif ?

Cet objectif favorise-t-il la participation, le sentiment d'appartenance et l'accessibilité pour les personnes qui seront concernées ?



Équitable

Cet objectif tient-il compte des différents besoins et contextes ?

L'équité reconnaît que chacun peut avoir besoin de soutiens, de ressources ou d'approches différentes pour réussir.

POINT DE VUE D’UN EMPLOYEUR

« L'établissement d'objectifs inclusif et équitable tient compte du fait que les employés partent de situations différentes. C'est le soutien apporté au processus — et pas seulement au résultat — qui lui donne son sens. »

FICHE DE TRAVAIL POUR LA PLANIFICATION DES OBJECTIFS SMARTIE

Planification des objectifs de bien-être

Distribuez cette page aux employés dans le cadre de vos activités pour le Mois de la santé au travail.

MON OBJECTIF DE BIEN-ÊTRE

Qu’est-ce que je souhaite accomplir ?

MON « POURQUOI »

Quelle est ma motivation personnelle ?

PREMIÈRE ÉTAPE D’ACTION

Comment vais-je commencer ?

OBSTACLES POTENTIELS

Quels obstacles vais-je rencontrer ?

RESSOURCES REQUIS

De quelles personnes, ressources et installations ai-je besoin ?

VISUALISER L’ EXCELLENCE

Réflexion : À quoi ressemblera le succès pour moi ?

GUIDE DE MISE EN ŒUVRE POUR EMPLOYEURS

Introduire les objectifs SMARTIE au travail

La mise en œuvre la plus efficace met l'accent sur l'autonomie, les compétences des gestionnaires et un environnement dans lequel les employés peuvent poursuivre leurs objectifs de bien-être en toute sécurité et de manière équitable.

Présentez les objectifs comme une invitation

Présentez les objectifs SMARTIE comme un outil facultatif visant à apporter clarté et soutien, et non comme une attente en matière de rendement ou une activité visant à assurer la conformité.

Aidez les gestionnaires à guider, et non à diriger

Les gestionnaires peuvent poser des questions qui invitent à la réflexion, aider à éliminer les obstacles et normaliser les petits pas, sans pour autant fixer d'objectifs pour leurs employés.

Protégez la sécurité psychologique

Les employés ne devraient jamais être tenus de divulguer des renseignements personnels relatifs à leur santé. La participation, le partage et le suivi devraient rester facultatifs.

Reconnaissez les progrès de façon responsable

Mettez en valeur l'effort, l'apprentissage et la constance, tout en évitant les comparaisons, les classements ou les mesures incitatives qui génèrent une pression excessive.

LISTE DE VÉRIFICATION DE LA MISE EN ŒUVRE

- **Mettez les choses en contexte**
Expliquez pourquoi les habitudes durables sont importantes pour le bien-être, la résilience et la qualité de vie au travail.
- **Offrez le choix**
Donnez des exemples dans les domaines de la santé mentale, de la gestion de la charge de travail, du rétablissement, des liens sociaux et de l'activité physique.
- **Créez des suggestions pour les gestionnaires**
Remettez aux dirigeants un petit guide de conversation axé sur le soutien, l'autonomie et les obstacles concrets.
- **Planifiez des moments de contact**
Prévoyez, si vous le souhaitez, des moments de réunion après deux et quatre semaines afin d'encourager la réflexion plutôt que l'évaluation.
- **Partagez les thèmes généraux**
Utilisez des commentaires anonymes pour comprendre de quel soutien organisationnel les employés ont besoin.