



SEMAINE 2: Le bien-être sur mesure pour vous

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



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.

Guide sur la participation, la reconnaissance et l'engagement

LE BIEN-ÊTRE SUR MESURE POUR VOUS

Ce guide propose des stratégies pratiques et des outils de planification que les employeurs peuvent adapter afin d'encourager la participation volontaire aux activités de bien-être dans divers milieux de travail.



Comprendre la gamification

QU'EST-CE QUE LA GAMIFICATION ?

La gamification désigne l'utilisation d'éléments inspirés des jeux dans des contextes qui ne sont traditionnellement pas associés aux jeux. Dans le cadre du bien-être au travail, cela consiste à mettre en œuvre des stratégies telles que des défis, des étapes clés et des marques de reconnaissance afin d'encourager la participation volontaire à des activités favorisant la santé.

Il est important de faire la distinction entre la gamification en tant que stratégie de participation et la gamification en tant qu'outil de compétition. Les applications les plus efficaces en milieu de travail visent à créer des expériences positives, et non à classer les employés les uns par rapport aux autres.

POURQUOI LES ORGANISATIONS L'UTILISENT-ELLES

- Permet de mieux faire connaître les ressources de bien-être offertes
- Favorise la participation volontaire d'équipes diversifiées
- Crée des expériences communes qui favorisent la culture d'entreprise
- Fournit un cadre permettant de reconnaître les comportements sains
- Favorise les liens sociaux entre les employés

AVANTAGES POTENTIELS

- Taux de participation plus élevés aux activités de bien-être
- Meilleure sensibilisation des employés aux ressources de bien-être
- Un sentiment d'appartenance à l'équipe plus fort
- Effets positifs sur le bien-être au travail
- Favorise l'acquisition d'habitudes durables

CONSEILS PRATIQUES POUR LES EMPLOYEURS

- 01 Commencez par mettre en place un programme pilote dans un service avant de le déployer à l'échelle de l'organisation.
- 02 Proposez une variété d'activités afin que les employés puissent choisir celles qui leur conviennent le mieux.
- 03 Mettez l'accent sur la participation en équipe plutôt que sur le suivi individuel.
- 04 Veillez à ce que la communication soit positive et accueillante.
- 05 Célébrez la participation en soi, et pas seulement les résultats. Le fait d'être présent compte plus que la victoire.
- 06 Réévaluez et adaptez régulièrement les activités.
- 07 Veiller à ce que la participation des dirigeants soit visible, mais sincère.

"Les stratégies les plus durables sont celles auxquelles les employés ont réellement envie de participer. "

POINTS IMPORTANTS À CONSIDÉRER

- ☐ Peut donner une impression d'exclusion s'il n'est pas conçu de manière inclusive
- ☐ Peut générer une pression indésirable si cela est rendu public
- ☐ Risque d'intensification de la compétition plutôt que la connexion
- ☐ Nécessite une planification pour éviter le gesticulisme
- ☐ Doit pouvoir s'adapter à divers milieux de travail

"Les stratégies d'engagement les plus efficaces créent des expériences positives, et non de la pression. "

Quand l'engagement est le plus efficace

LE FACTEUR HUMAIN

Les stratégies d'engagement sont plus efficaces lorsqu'elles sont conçues en tenant compte des personnes qui y participeront. Une approche uniforme fonctionne rarement dans les équipes, les rôles et les milieux de travail diversifiés.

● **Participation volontaire**

La participation aux activités de bien-être doit toujours être facultative. Les employés doivent se sentir invités à y prendre part, et non obligés.

● **Accessibility**

Les activités doivent être accessibles aux employés, quelles que soient leurs capacités physiques, leurs horaires et leurs modalités de travail.

● **Inclusion**

Concevez des activités qui respectent la diversité culturelle, les limites personnelles et le niveau de confort de chacun.

● **Culture d'entreprise**

Les meilleures stratégies d'engagement s'alignent sur la culture existante de votre organisation.

● **Intérêts des employés**

Recueillez les commentaires des employés avant de concevoir des activités. Des sondages ou des conversations informelles peuvent révéler quels types d'activités seraient les mieux accueillis.

● **Activités significatives**

Privilégiez les activités qui offrent une valeur réelle. L'objectif est de favoriser la santé et le bien-être, et non de créer des tâches superflues.

Idées pour la reconnaissance au-delà des récompenses

De nombreuses organisations ont tendance à recourir systématiquement à des récompenses matérielles pour encourager la participation. Bien que les récompenses puissent jouer un rôle, une reconnaissance sincère a un impact plus profond et plus durable sur l'engagement des employés.

RÉCOMPENSES

- ☐ De nature transactionnelle
- ☐ Souvent liés à des résultats ou à des indicateurs précis
- ☐ Peut créer un sentiment d'obligation
- ☐ Peut être perçu comme impersonnel
- ☐ Son efficacité diminue avec le temps
- ☐ Peut, sans le vouloir, exclure les personnes confrontées à des obstacles

RECOGNITION

- De nature relationnelle et personnelle
- Reconnaît les efforts, la contribution et la participation
- Favorise le sentiment d'appartenance et valorise les employés
- Peut être adapté aux préférences de chacun
- Renforce la culture d'entreprise au fil du temps
- Accessible à tous les employés, quel que soit le résultat

STRATÉGIES DE RECONNAISSANCE

● Reconnaissance des pairs

Mettez en place des mécanismes simples permettant aux employés de se reconnaître mutuellement : un babillard commun, un courriel régulier ou un point fixe à l'ordre du jour des réunions d'équipe.

● Messages de remerciement

Une note personnalisée d'un gestionnaire ou d'un collègue peut avoir plus de valeur qu'une carte-cadeau. Une reconnaissance écrite montre que quelqu'un a remarqué et apprécié l'effort fourni.

● Célébration des étapes importantes

Soulignez les étapes importantes de la participation, comme la réussite d'un défi dans le cadre d'un mois du bien-être. Ces étapes doivent refléter la participation, et non la performance.

● Remerciements à l'équipe

Consacrez quelques minutes lors des réunions d'équipe à souligner les groupes qui ont participé aux activités de bien-être. Mettez l'accent sur l'effort collectif plutôt que sur les réalisations individuelles.

● Champions du bien-être

Célébrez les employés qui appuient volontairement les initiatives de bien-être par leurs encouragements, leur organisation ou leur promotion. Il s'agit là d'une reconnaissance du leadership naturel.

● Histoires de réussite

Avec le consentement des employés, partagez des histoires d'expériences positives liées à leur participation aux activités de bien-être. Ces témoignages humanisent le programme et incitent les autres à s'y engager.

POINT CLÉ

La reconnaissance et les récompenses ne sont pas la même chose. Les récompenses relèvent d'une relation transactionnelle. La reconnaissance, quant à elle, relève d'une relation interpersonnelle. Les stratégies de bien-être en milieu de travail les plus efficaces accordent la priorité à une reconnaissance significative qui permet aux employés de se sentir pris en compte, valorisés et appréciés pour leur participation.

Fiche de planification pour l'employeur

Utilisez cette fiche de travail pour planifier votre stratégie d'engagement avant sa mise en œuvre. Prendre le temps de réfléchir à ces questions vous aidera à vous assurer que votre approche est inclusive, durable et en adéquation avec la culture de votre organisation.

01

Quels comportements ou activités cherchons-nous à encourager ?

Considérez des activités de bien-être qui correspondent aux priorités de votre organisation et aux intérêts de vos employés.

02

Quel est notre public cible ?

Tenez compte des différents postes, lieux de travail, quarts de travail, modalités de travail et besoins en matière d'accessibilité.

03

Comment mesurera-t-on la participation ?

Mettez l'accent sur les taux de participation plutôt que sur les indicateurs de rendement individuels.

04

Comment allons-nous garantir l'accessibilité et l'inclusion ?

Tenez compte des obstacles d'ordre physique, culturel, linguistique et liés à l'horaire qui pourraient nuire à la participation.

05

Quelles ressources sont disponibles ?

Tenez compte du budget, du temps consacré par le personnel, de la technologie, de l'espace physique et de l'infrastructure existante en matière de bien-être.

06

Quel type de reconnaissance sera utilisé ?

Pensez à la reconnaissance par les pairs, à la reconnaissance au sein de l'équipe, à la célébration des étapes importantes et à d'autres approches significatives.

07

Comment allons-nous recueillir les commentaires des employés ?

Prévoyez des sondages, des groupes de discussion ou des échanges informels afin d'améliorer continuellement votre approche.

08

Quel est notre calendrier de mise en œuvre ?

Prévoyez des périodes pilotes, des étapes d'évaluation et des occasions d'ajuster la stratégie.

Stratégies d'engagement à bas coût

Les stratégies d'engagement efficaces ne nécessitent pas forcément des budgets grands. Les exemples suivants illustrent des approches concrètes et peu coûteuses, adaptées à différents milieux de travail.

- 01

Environnements de bureau

Réunions en marchant pendant le dîner ou les pauses · Cartes de bingo sur le bien-être proposant des exercices d'étirement, des pauses pour s'hydrater et des moments de pleine conscience · Défis mensuels par équipe avec suivi de la participation par groupe · Guides d'étirements à faire au bureau affichés dans les espaces communs · Tableaux de gratitude dans la cuisine commune ou la salle de pause · Séances de « dîner-conférence » sur des thèmes de bien-être choisis par les employés
- 02

Équipes à distance

Bilan de bien-être virtuel lors des réunions d'équipe · Journal de bien-être ou tableau de photos partagé en ligne · Suggestions hebdomadaires en matière de bien-être via les canaux de messagerie internes · Groupes de marche virtuels utilisant des applications de suivi des pas · Mur de reconnaissance en ligne pour la participation aux activités de bien-être · Périodes flexibles consacrées au bien-être intégrées à la journée de travail
- 03

Milieus de soins de santé

Activités de micro-bien-être adaptées aux quarts de travail (5 à 10 minutes) · Promotion d'une salle de repos ou d'un espace de détente · Cercles de soutien par les pairs organisés en fonction des quarts de travail rotatifs · Reconnaissance des pratiques d'autogestion de la santé pendant les périodes exigeantes · Exercices simples de respiration ou d'ancrage lors des changements de quart · Thèmes de bien-être saisonniers alignés sur les mois de sensibilisation à la santé
- 04

Le secteur manufacturier

Routines d'étirements et de mouvements avant le quart de travail · Postes de sensibilisation à l'hydratation et à la nutrition · Messages intégrant sécurité et bien-être · Défis de participation en équipe avec des tableaux de suivi visibles · Reconnaissance des services qui participent à des activités de bien-être · Affiches de conseils de bien-être dans les salles de pause et les aires communes
- 05

Équipes de construction et de terrain

Sujets liés au bien-être abordés lors des réunions de sécurité quotidiennes · Cartes de reconnaissance entre collègues distribuées sur les sites de travail · Trousses de bien-être saisonnières contenant des articles pratiques · Sensibilisation à la santé mentale dans les communications sur la sécurité · Routines d'échauffement physique avant le début du travail · Reconnaissance mensuelle pour les équipes qui participent

Ces exemples constituent des points de départ. Les stratégies les plus efficaces sont celles élaborées en consultation avec les employés et adaptées pour refléter les réalités spécifiques de chaque milieu de travail.

Points à retenir

Lorsque vous élaborez des stratégies d'engagement et de reconnaissance pour votre organisation, placez ces principes directeurs au cœur de votre démarche. Ils constituent le fondement d'un bien-être au travail durable et inclusif.

La participation plutôt que la compétition

Mettez l'accent sur la création d'occasions permettant aux employés de s'engager volontairement. Évitez les approches qui classent les employés ou qui créent une pression pour qu'ils surpassent leurs collègues.

L'inclusion plutôt que la pression

Concevez des stratégies qui tiennent compte de la diversité des capacités, des horaires et des préférences. Aucun employé ne devrait se sentir exclu des initiatives de bien-être.

La reconnaissance plutôt que seulement les récompenses

Une reconnaissance sincère des efforts et de la participation a un impact plus profond et plus durable que les incitatifs transactionnels.

La durabilité plutôt que l'engagement à court terme

Élaborez des stratégies qui peuvent être maintenues et faire évoluer au fil du temps. Un programme cohérent et modeste a plus de valeur qu'un événement ponctuel très médiatisé.

Les stratégies d'engagement les plus efficaces créent des occasions de participation, de connexion et d'expériences positives en milieu de travail.