



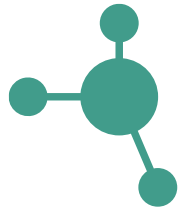
Santé mentale et bien-être au travail

Tendances et perspectives internationales

info@global-watch.com

www.global-watch.com

17 MARS 2022



R É S E A U

Global-Watch^{MC}

Notre mission: Améliorer la santé mentale et le bien-être au travail dans le monde de manière durable.

Nous accompagnons stratégiquement les leaders et équipes RH dans l'intégration des bonnes pratiques favorisant la santé mentale et le bien-être au travail, en proposant:



Des outils pour agir concrètement



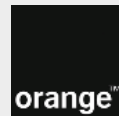
Des connaissances scientifiques vulgarisées



L'échange avec d'autres employeurs dans une communauté de pratique internationale avec des groupes de travail virtuels

D'origine canadienne, Global-Watch accompagne maintenant ses employeurs adhérents dans une cinquantaine de pays et rejoint près d'un million de salariés.

Parmi les employeurs qui nous font confiance



Avec l'appui de



Affaires mondiales
Canada

Global Affairs
Canada

Québec

Fonds de recherche – Nature et technologies
Fonds de recherche – Santé
Fonds de recherche – Société et culture

Et avec la collaboration de plusieurs chercheurs et universités pour la vulgarisation scientifique



ANIMATION

Geneviève Rossier

Éditrice et directrice générale
Presse Canadienne



MOTS D'INTRODUCTION

Isabelle Hudon

Présidente et cheffe de la direction
Banque de Développement du Canada

[Visionner le mot d'introduction](#) →



MOTS D'INTRODUCTION

Laurence Breton-Kueny

Vice-présidente

Association Nationale des DRH (ANDRH)
France

Directrice ressources humaines
Groupe Afnor



PRÉSENTATION

Marie-Claude Pelletier

Présidente et fondatrice
Réseau Global-Watch



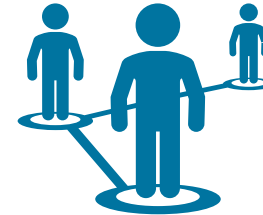
POUR PRÉPARER CETTE PRÉSENTATION



Une veille
hebdomadaire des
pratiques dans le
monde



Nos relations
régulières avec des
experts et
scientifiques



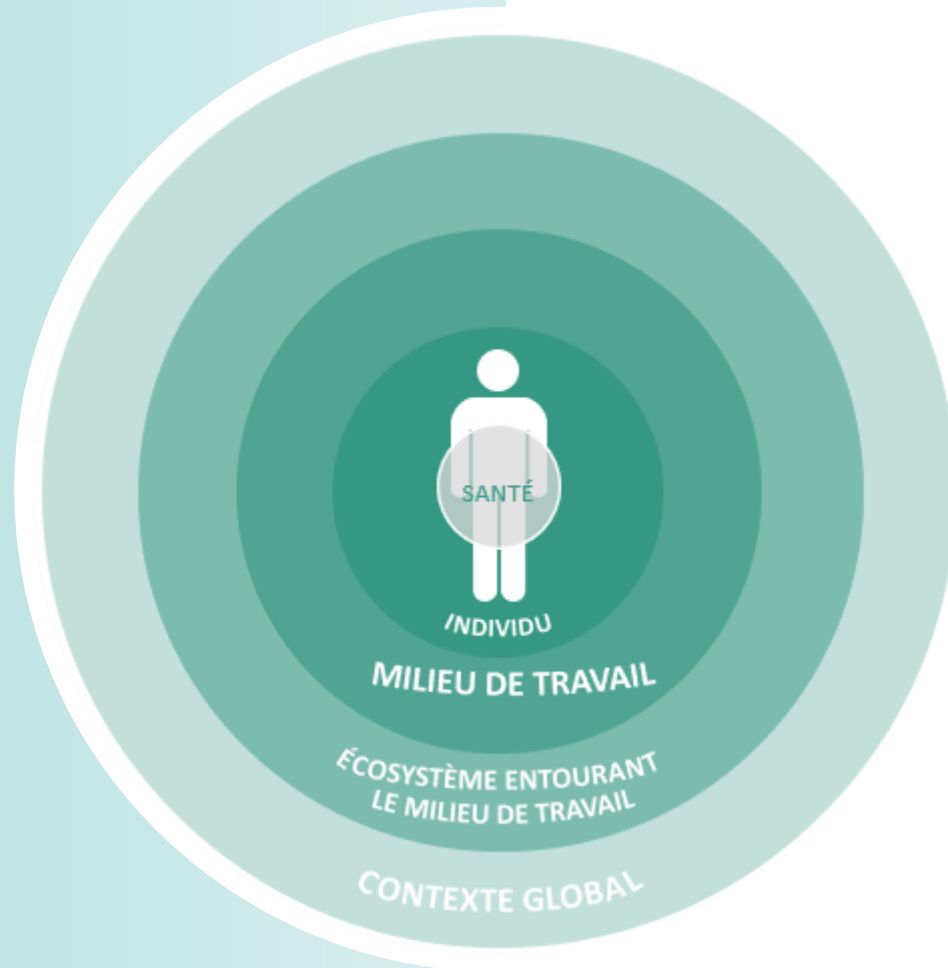
Des échanges en
continu avec notre
réseau d'employeurs
dans le monde



**POUR
RAPPEL:
LA SANTÉ
SE DÉFINIT
COMME...**

« Un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. La santé est ainsi prise en compte dans sa globalité. Elle est associée à la notion de bien-être. »

- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



L'ÉCOSYSTÈME ET LA RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Pour un effet durable:

- Processus
- *Empowerment*
- Glo-cal

Les tendances





ISO 45003:2021

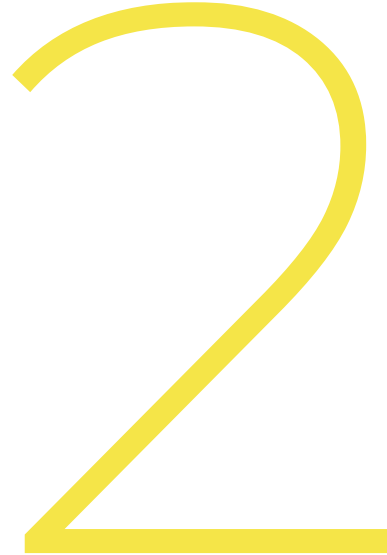
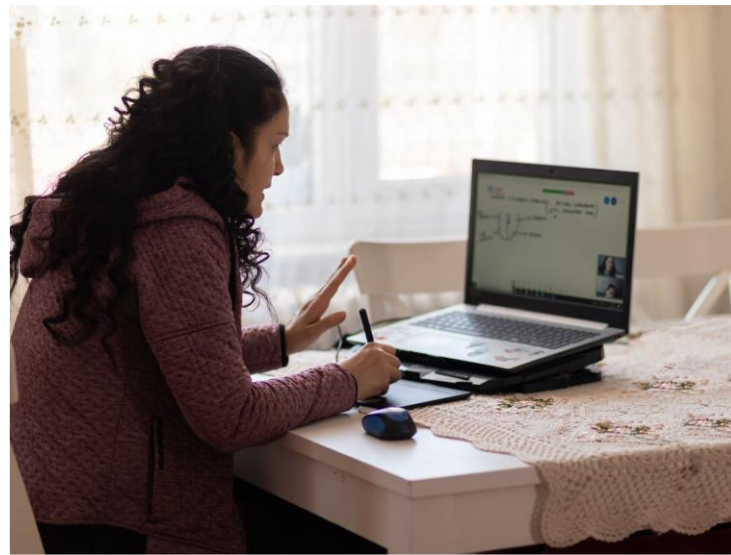
Santé psychologique et
sécurité au travail

PANDÉMIE D'ENJEUX DE SANTÉ MENTALE

- ➔ Le rôle « *sandwich* » et la détresse psychologique des gestionnaires/managers et dirigeants
- ➔ Les Z et Millénariaux plus affectés

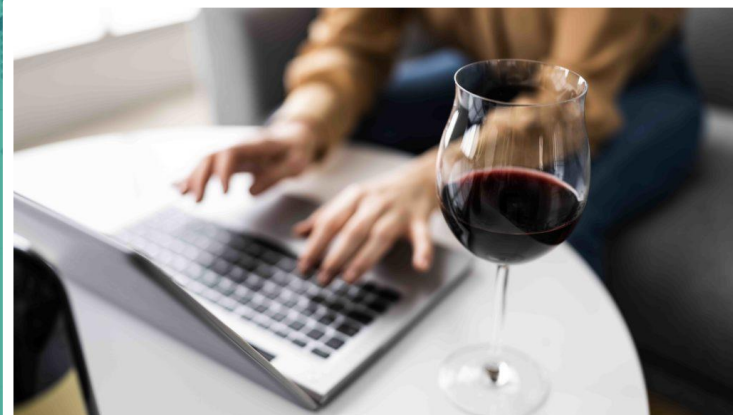
SUR LE TERRAIN

- ➔ Nécessité de créer des « safe spaces », ouvrir le dialogue
- ➔ Élargissement et évolution des programmes de soutien
- ➔ D'ailleurs devenus des facteurs d'attraction et de rétention
- ➔ Intégration dans la gestion des risques
- ➔ Nouvelles lois, et utilisation accrue des normes
- ➔ Implication claire des acteurs économiques
- ➔ IA et multiplication des applications



DÉGRADATION DE LA SANTÉ PHYSIQUE ET SOCIALE

- ➔ Troubles musculosquelettiques
- ➔ Sédentarité et prise de poids
- ➔ Problèmes de sommeil
- ➔ Dépendances: tabac, alcool, drogues, médicaments
- ➔ Hyperconnexion
- ➔ Isolement



SUR LE TERRAIN

- ➔ Retour en force des solutions visant l'amélioration de l'hygiène de vie
- ➔ Recréer du lien



FATIGUE NUMÉRIQUE ET PANDÉMIQUE

- ➔ Fatigue numérique : épuisement, inquiétude, manque de concentration.
 - Effets sur les relations, l'engagement, la satisfaction au travail, le présentisme
- ➔ Fatigue pandémique: informationnelle et comportementale
 - Effets sur l'anxiété, la dépression, les pensées suicidaires, les troubles du sommeil

SUR LE TERRAIN

- ➔ Recalibrer la charge, comprendre et impliquer les équipes, ajuster les moyens de communication, réviser les tâches, développer une hygiène numérique partagée, une nouvelle « meeting etiquette », déconnexion





INCIVILITÉS NUMÉRIQUES ET CONFLITS

- Continuum malheureux : de l'incivilité au harcèlement numérique, en passant par le conflit
- Augmentation des incivilités et du harcèlement numériques
- Ce dernier peut être insidieux, subtil, et perçu différemment selon chacun
- Conflits

SUR LE TERRAIN

- Poser le cadre et les comportements attendus
- Recréer du lien social afin d'agir comme facteur de protection



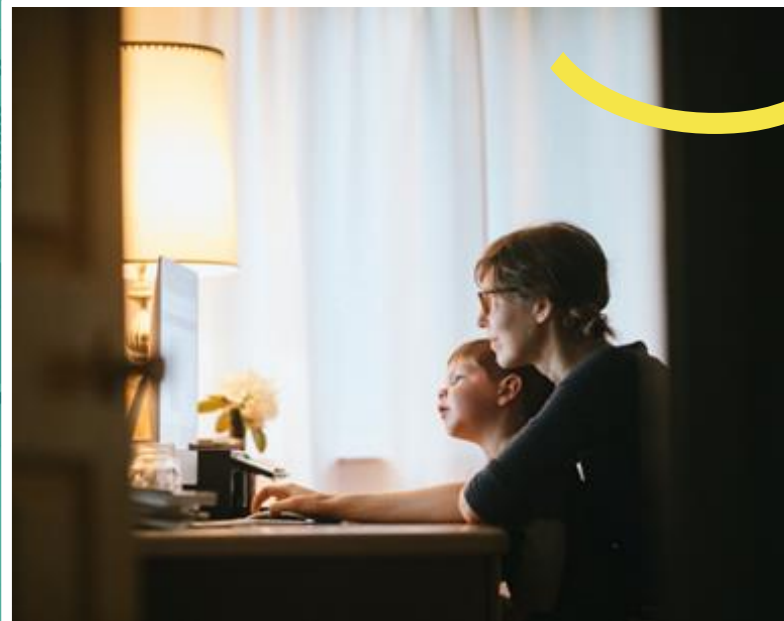


SHECESSION ET DIVERSITÉ

- ➔ Départ du marché du travail
- ➔ Réduction du temps de travail
- ➔ Iniquité
- ➔ Charge mentale et émotionnelle
- ➔ Violence conjugale

SUR LE TERRAIN

- ➔ De plus en plus d'initiatives/accommodements
- ➔ Élargissement à la diversité/équité/inclusion
- ➔ LGBTQ+, race, ethnicité
- ➔ Intégration dans les programmes de santé mentale et de bien-être au travail





NIVEAU D'ENGAGEMENT ET PERTE DE SENS

- La pandémie a remis en question le sens au travail pour beaucoup d'employés de tous les âges.
- De la grande démission, à la grande séduction.
- L'engagement et les besoins sont volatils, la mesure est devenue régulière.

SUR LE TERRAIN

- Recréer du sens au travail
- Les entreprises rivalisent entre elles pour séduire ce talent en quête de sens, de flexibilité et de conditions favorisant leur épanouissement et leur équilibre travail et vie personnelle.



7

FLEXIBILITÉ ET ADAPTATION

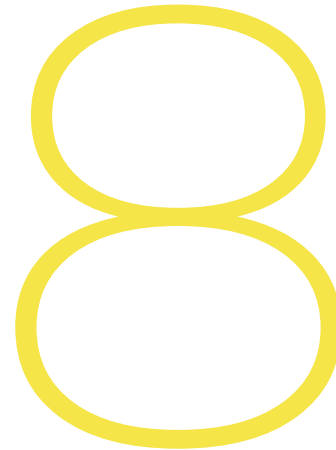


- ➔ Lieu: Hybride, satellite, co-work, résidence, bureaux partagés, travailleurs nomades, collaboratifs, reconfiguration des espaces et recréer du lien pertinent
- ➔ Horaire: Condensé, partagé et semaine de 4 jours
- ➔ Pour qui: Finie la proposition qui convient à tous, le *one size fits all*, et le télétravail n'est pas bon pour tout le monde
- ➔ Motivations: Conciliation travail et vie personnelle, proche-aidance et besoins générationnels.
- ➔ Productivité : Maintenue, et nécessite la gestion par résultats.
- ➔ Attraction/rétention: Le FLEX, clairement un facteur d'attraction/rétention



SUR LE TERRAIN

- ➔ Révision des pratiques de gestion et formations
- ➔ Des politiques revues, une application avec jugement



ENVIRONNEMENT et SANTÉ

- Événements climatiques extrêmes
- Qualité de l'air
- Chaleur
- Écoanxiété

SUR LE TERRAIN

- À surveiller
- Prendre en considération dans la gestion des risques physiques et psychologiques
- Viser la cohérence dans les actions vs les préoccupations



BONIFICATION ET MULTIPLICATION DES SOLUTIONS

- ➔ Élargissement des programmes et mesures en diversité et nombre
- ➔ Parmi les changements les plus fréquents :
 - Bonification de l'offre en santé mentale
 - Offre en télémédecine
- ➔ Boom de *start ups*
- ➔ Nouvelles offres de services

SUR LE TERRAIN

- ➔ Attention à la confidentialité et la protection des données personnelles de vos employés
- ➔ Vérifier les certifications crédibles obtenues de vos fournisseurs

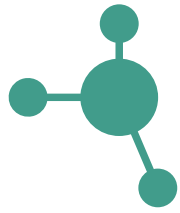


INDICATEURS BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- ➔ Valorisation extrafinancière ouvrant la porte aux indicateurs de bien-être et d'engagement.
- ➔ Intérêt croissant de la haute direction pour des tableaux de bord et des approches plus structurées.

SUR LE TERRAIN

- ➔ Indicateurs et tableaux de bord spécifiques liés à la santé mentale et au bien-être.
- ➔ Intégration dans la gestion des risques.



R É S E A U

Global-Watch^{MC}

Notre mission: Améliorer la santé mentale et le bien-être au travail dans le monde de manière durable.

Nous accompagnons stratégiquement les leaders et équipes RH dans l'intégration des bonnes pratiques favorisant la santé mentale et le bien-être au travail, en proposant:



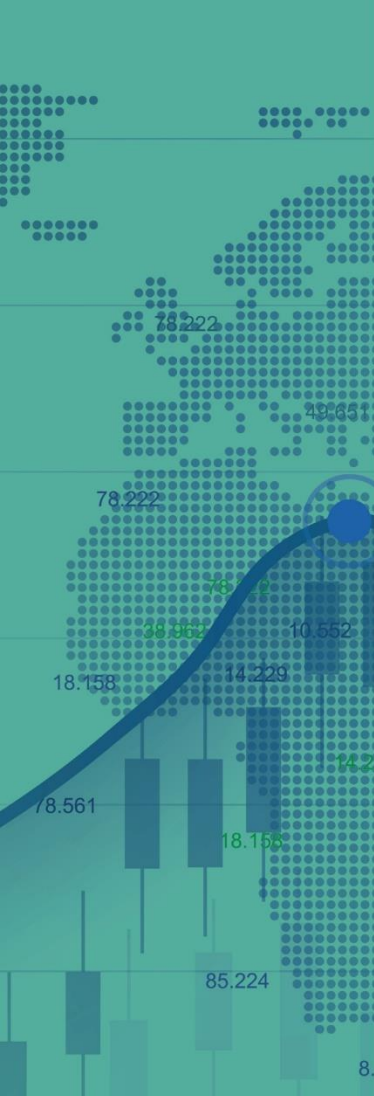
Des outils pour agir concrètement



Des connaissances scientifiques vulgarisées



L'échange avec d'autres employeurs dans une communauté de pratique internationale avec des groupes de travail virtuels



Parmi les employeurs qui nous font confiance



Avec l'appui de



Affaires mondiales
Canada

Global Affairs
Canada

Québec

Fonds de recherche – Nature et technologies
Fonds de recherche – Santé
Fonds de recherche – Société et culture

Et avec la collaboration de plusieurs chercheurs et universités pour la vulgarisation scientifique

Merci!

Pour télécharger
la présentation

Employeurs :
pour adhérer à Global-Watch

info@global-watch.com

www.global-watch.com



RÉSEAU

Global-Watch^{MC}