

International Version : Français

HERO Health and Well-being Best Practices Scorecard

in Collaboration with
Mercer Marsh Benefits[©]

Questionnaire PDF modifiable pour vous aider à vous préparer à répondre à l'enquête directement en ligne

Introduction

Bienvenue dans la version internationale du tableau de bord des meilleures pratiques en matière de santé et de bien-être de HERO, en collaboration avec Mercer Marsh Benefits©. Cet outil est conçu pour vous aider à reconnaître et à déterminer les meilleures pratiques en matière de santé et de bien-être des employeurs pour leurs salariés. Inspirée d'une première version américaine, cette version est adaptée aux enjeux français et européens. Vos réponses à ce tableau de bord resteront strictement confidentielles ; les données ne seront divulguées que sous forme agrégée.

Dans cette version européenne, les références aux États-Unis ont été supprimées et les termes qui pourraient ne pas être familiers aux utilisateurs en dehors des États-Unis ont été remplacés. Dans quelques cas, nous avons supprimé des questions ou des options de réponse qui n'étaient pas applicables au niveau mondial. Aussi, les scores correspondants ont été ajustés. Actuellement, cette version du tableau de bord n'est disponible qu'en anglais. En fonction de l'intérêt et des besoins, nous pourrions proposer des traductions, et nous sommes prêts à échanger avec les personnes intéressées par la traduction du tableau de bord.

Pourquoi remplir le tableau de bord ?

Tout d'abord, les questions elles-mêmes servent d'inventaire des meilleures pratiques en matière de santé et de bien-être et, à ce titre, peuvent contribuer à la planification stratégique de votre organisation. Deuxièmement, lorsque vous soumettez la carte de pointage en ligne, vous recevez instantanément une réponse automatique par e-mail, gratuite de charge, avec les meilleures pratiques de votre organisation Scores. Vous pouvez également remplir à nouveau la carte de performance pour suivre les progrès au fil du temps. Enfin, en partageant votre de l'organisation, vous aiderez à construire des bases de données normatives spécifiques à chaque pays afin de faire avancer la la compréhension par l'industrie des approches fondées sur les pratiques exemplaires ; à la santé et au bien-être. Au fur et à mesure que nos bases de données nationales se développeront, nous serons en mesure de produire des rapports de référence qui permettra aux employeurs de comparer les les détails de leurs programmes avec ceux d'autres personnes dans leur pays ou leur région. Les employeurs multinationaux peuvent utiliser le tableau de bord pour informer et exécuter un Stratégie de gestion de la santé.

Point d'attention sur les conséquences de la COVID-19

Certains aspects de votre démarche et activités autour du bien-être au sein de votre organisation peuvent être actuellement suspendus ou dégradés en raison de bouleversements induits par la COVID-19. Nous vous invitons à répondre en fonction de la manière dont vous pensez que ces actions seront déployées de façon pérenne dans les années à venir. Cette enquête n'appelle pas à des réponses des employeurs autour de la prise en charge de la COVID-19.

À propos de ce PDF

Ce PDF de la carte de pointage est fourni pour à des fins d'information uniquement. Ce formulaire peut être utile pour recueillir des renseignements afin de vous aider à répondre au sondage en ligne, mais il ne doit pas être soumis. Toutes les données sont recueillies par le biais du sondage en ligne.

Veuillez ne pas remplir une carte de pointage plus

accéder au lien à partir du même ordinateur que celui avec lequel vous avez commencé la saisie. Vous serez alors redirigé exactement à l'endroit où vous l'avez laissé. Une fois que vous aurez cliqué sur le bouton « Soumettre » à la fin de l'enquête, vous ne pourrez plus modifier vos réponses. Pour accéder à vos scores, vous devez avoir fourni une adresse e-mail valide. Vos coordonnées seront utilisées uniquement pour vous communiquer les résultats.

Veuillez s'il vous plaît ne pas remplir l'enquête plus d'une fois tous les six mois. Vos réponses seraient considérées comme des doublons et altéreraient la base de comparaison.

Droit d'usage de l'outil

L'enquête d'évaluation HERO des meilleures pratiques en matière de santé et de bien-être en collaboration avec Mercer est protégée par des droits d'auteur et est la propriété de l'organisme de recherche sur l'amélioration de la santé (HERO). L'enquête d'évaluation peut être utilisée et reproduite par des personnes physiques et morales à des fins non commerciales, y compris à des fins éducatives et d'analyse. Dans le cas où l'enquête serait reproduite pour des utilisations non commerciales, il est convenu que tous les éléments de droit d'auteur seront conservés sur ces copies. En aucun cas l'enquête ne pourra être modifiée de quelque manière que ce soit sans l'autorisation écrite expresse de HERO. De plus, l'enquête d'évaluation ne peut être utilisée à des fins commerciales sans l'autorisation écrite expresse de HERO. HERO accepte les suggestions sur les changements à apporter à l'enquête, étant entendu que toutes les suggestions deviennent la propriété de HERO et que les modifications sont effectuées à la seule discrétion de HERO. Pour échanger autour de l'autorisation de modification ou d'utilisation, veuillez envoyer un courriel à info@hero-health.org, or call +1-952-835-4257.

Accord de confidentialité

Les réponses individuelles à l'enquête d'évaluation ne seront publiées qu'avec la permission du répondant. Les noms des entités qui auront rempli l'enquête d'évaluation seront disponibles sur demande et pourraient être publiés ; ces éléments n'emporteront en aucun cas les coordonnées.

Contenu

Informations sur l'entreprise	5
Composition des effectifs	5
Fiche d'évaluation Section 1	
Plan stratégique.	7
Fiche d'évaluation Section 2	
Soutien organisationnel et culturel	10
Fiche d'évaluation Section 3	
Les solutions pour les salariés	15
Fiche d'évaluation Section 4	
Articulation des programmes	18
Fiche d'évaluation Section 5	
Intégration des salariés à la stratégie de santé et bien-être	20
Fiche d'évaluation Section 6	
Indicateurs et évaluation	23
Contexte de la carte de pointage	27

Informations sur l'entreprise

Nom de l'entreprise: _____

Nom de l'interlocuteur référent au sein de l'entreprise: _____

Courriel de l'interlocuteur référent de l'entreprise : _____

Nom d'un autre interlocuteur (consultant/fournisseur au nom de l'entreprise): _____

Courriel du second interlocuteur: _____

Composition des effectifs

1. Nombre total de salariés à temps plein et à temps partiel pour le pays pour lequel vous remplissez cette enquête (estimation possible) : _____

2. Pourcentage de salariés syndiqués : _____%

3. Pourcentage de vos salariés qui travaillent régulièrement à distance (que ce soit à domicile ou en raison de la nature du travail effectué) ?

Aucun employé n'est à distance

Moins de 25 % sont à distance

De 25 % à 49 % sont à distance

50 % à 74 % sont à distance

75 % ou plus sont à distance

4. Pays où est localisé le siège social monde(Pays): _____

5. Ville où est localisée le siège social monde (Ville): _____

6. Le programme décrit se trouve dans quel pays: _____

7. Sites / villes dans lesquels est mis en place le programme santé bien-être décrit : _____

8. Nombre de sites dans ce pays (geographically dispersed worksites not managed as a single location):

Un unique site

Entre 2 et 5 sites

Entre 6 et 10 sites

Entre 11 et 39 sites

40 sites et plus

Aucun site - tous les salariés opèrent à distance

9. Veuillez indiquer si un ou plusieurs de vos sites d'implantation pour lequel vous remplissez l'enquête d'évaluation correspond à la description ci-dessous (cochez lorsqu'un élément s'applique)

Site de l'entreprise accueillant plus de 500 salariés

Site de l'entreprise accueillant entre 50 et 500 salariés

Site de l'entreprise accueillant moins de 50 salariés

10. Secteur d'activité principal de l'entreprise:

Fabrication / BTP & Construction / Mines / Métallurgie / Energie / Nucléaire / Environnement

Chimie / Pharmaceutique / Automobile / Industrie agroalimentaire / Intérim /

/ Propreté & Sécurité / Autres industries /

Transport (aérien, maritime, routier, taxi, remorquage, etc.) et Logistique

Communications et Services Publics

Éducation - Collèges et Universités (Publics et Privés)

Éducation - Autres Organisations Éducatives (Publics et Privés)

Services Financiers - Banques, Services d'Investissement, Assurances, Services de Crédit

Immobilier - Promotion immobilière, Design d'Intérieur, Société Hypothécaire, Gestion Immobilière, Entrepôt, Logements Préfabriqués, Courtier Immobilier

Santé - Hôpitaux et Cliniques de Santé

Santé - Autres Services et établissements de santé : Pharmacie, SSR, soins à Domicile, EPHAD, centre de médecine vétérinaire, etc.)

Services Techniques/Professionnels - Services Juridiques, Ingénierie, Comptabilité, Architecture, Design, Conseil, Publicité, Services Informatiques, etc.

Services - Autres (Agence d'Emploi et de Voyage, Télémarketing, Services d'Édition, Services Personnels, Aménagement Paysager, etc.)

Services de restauration/hôtellerie/divertissement/Vie nocturne/ Tourisme

Commerce de Détail/de Gros

Fonctionnaire d'état

Autres activités primaires : coopératives agricoles, ostréiculture, viticulture, etc.

11. Considérez-vous que votre entreprise est dans le secteur de la "technologie de pointe"?

Oui

Non

12. Âge moyen de vos salariés /s salariés actifs dans le pays pour lequel vous complétez cette enquête: ____

13. Dans le pays pour lequel vous remplissez l'enquête d'évaluation, quel pourcentage des salariés actifs de votre entreprise s'identifie comme suit:

Homme: _____%

Femme: _____%

Autre: _____%

14. Taux de turnover des salariés de votre entreprise dans le pays pour lequel vous remplissez l'enquête d'évaluation: _____%

Fiche d'évaluation

section 1

Plan stratégique

1. Parmi les catégories de données suivantes, lesquelles utilisez-vous pour construire votre politique de bien-être dans votre entreprise ? Cochez toutes les cases pertinentes.

Données relatives aux programmes de santé et de bien-être (par exemple : participation et taux d'utilisation des programmes souscrits)

Santé physique (par exemple : prestations de frais de santé, évaluation de la santé, traqueur d'activité, etc.)

Santé psychosociale/mentale (par exemple : santé émotionnelle, demandes de remboursement des frais de santé psychologiques, sécurité psychologique, stress lié au travail, aux objectifs)

Bien-être financier (par exemple : mise à disposition d'un PEE, d'un intéressement, d'un PER)

Bien-être social (par exemple : isolement social, composition familiale, manque d'accès aux soins)

Absence ou invalidité

Santé et sécurité au travail (par exemple : blessures, accidents, demandes d'indemnisation des travailleurs)

Les données propres au pilotage des ressources humaines (par exemple : perception par les salariés des politiques santé et bien-être, pratiques et procédures mises en place, taux de rétention, de recrutement, de turnover, etc.)

Enquête sur l'expérience des salariés (intérêt, motivations, diversité et inclusion, satisfaction, engagement)

Performance de l'entreprise (par exemple : productivité des salariés, rentabilité par salarié, cours des actions, valeur ajoutée par employé, satisfaction des clients/partenaires)

Autre

Aucune de ces réponses

2. Votre entreprise dispose-t-elle d'un plan stratégique formalisé et écrit en matière de santé et de bien-être ?

Oui, uniquement un plan à long terme (deux ans ou plus)

Oui, uniquement un plan à un an

Oui, un plan à long terme et un plan annuel

Non

3. Si oui, votre plan stratégique comprend-il des objectifs mesurables dans les domaines suivants ?

Participation à des programmes de santé et de bien-être

Amélioration de l'équité en matière de santé (par exemple : cadres / non-cadres, etc.)

Amélioration des mesures sanitaires et d'accès aux soins

Diversité, équité et inclusion (par exemple : hommes / femmes, salariés en situation de handicap, etc.)

Santé mentale, émotionnelle, et bien-être

Absence ou invalidité

Impact sur la productivité/la performance

Résultats financiers (dépenses liées à la santé)

Obtention de label ou distinctions (Best Place to Work, B Corp, etc.)

Recrutement/rétention

Satisfaction/motivation/attitudes ou engagement des salariés

Perception par les salariés du soutien du manager/de la direction

Expérience/satisfaction des clients

Amélioration de l'image de l'entreprise

Réponse aux pandémies/épidémies

Conformité (par exemple : respect des réglementations en matière de santé)

Sécurité

Aucun de ces aspects

4. Votre entreprise communique-t-elle des éléments clés de vos initiatives en matière de santé et de bien-être à tous les salariés, y compris les contrats courts, les délégués syndicaux et les salariés à temps partiel ?

Tous les salariés y ont accès

Non, certains salariés n'y ont pas accès

5. Votre entreprise communique-t-elle des éléments clés de vos initiatives en matière de santé et de bien-être à l'un des groupes suivants ? Cochez toutes les cases pertinentes.

Conjoints ou partenaires (concubins, etc.)

Personnes à charge adultes

Enfants à charge

Famille élargie (c-à-d personnes non à charge, personnel de maison, etc.)

Aucun de ces groupes n'a accès aux informations clefs

6. Votre initiative est-elle conçue pour apporter un soutien à l'ensemble de vos collaborateurs en fonction de leur état de santé - en bonne santé, à risque, souffrant d'une maladie chronique ou ayant des besoins particuliers?

Oui, nous proposons des programmes robustes pour toutes les situations

Oui, mais nous devons améliorer l'offre sur un ou plusieurs items

Non, nous n'adressons pas actuellement tous les états de santé

7. La plupart des dirigeants de votre entreprise reconnaissent-ils l'impact de la santé et du bien-être sur la performance commerciale (tels que l'augmentation du chiffre d'affaires, la rentabilité) la réussite globale de l'entreprise et le développement durable?

Ils sont tous d'accord

La plupart sont d'accord

Un peu d'accord

Peu d'accord

Aucun n'est d'accord

8. Dans l'ensemble, quelle est l'efficacité du processus de planification stratégique pour la santé et le bien-être dans votre entreprise?

Extrêmement efficace

Très efficace

Assez efficace

Peu efficace

Pas du tout efficace

section 2

Soutien organisationnel et culturel

Dans cette section, nous vous interrogeons sur les efforts déployés par votre entreprise pour créer ou maintenir une culture saine, y compris le niveau de soutien de la direction. Par "culture", nous entendons les valeurs clés, les hypothèses, les conceptions, les croyances et les normes de comportement qui sont communément partagées par les membres de l'organisation.

9. Quelle est la principale source de financement des initiatives de votre entreprise en matière de santé et de bien-être ? Sélectionnez la meilleure réponse.

Budget interne annuel

Financement externe dédié (par exemple : subvention, fonds social, aides)

Aucun des éléments ci-dessus

10. Lesquels des éléments suivants décrivent la politique de votre entreprise en matière de santé et de bien-être comité en charge du bien-être? Cochez toutes les cases pertinentes.

La majorité des membres du comité participent activement à la plupart des réunions.

Les membres du comité adressent l'ensemble des dimensions (par exemple : sécurité, avantages sociaux, RH, formation, diversité et inclusion, etc.)

La direction est activement impliquée dans le comité

Les réunions du comité sont fréquentes et productives

Le comité a la responsabilité et l'autorité nécessaires pour atteindre ses objectifs.

Nous n'avons pas de comité s'occupant du bien-être ou il est inefficace

11. Votre entreprise compte-t-elle au moins un employé dont la fiche de poste inclut la gestion de la santé et du bien-être des salariés ? S'il y en a plusieurs, veuillez répondre en ayant en tête la personne qui a le plus de responsabilités en matière de santé et de bien-être.

Oui, il s'agit d'une responsabilité principale et d'un poste de gestion de niveau moyen à élevé avec accès à la haute direction.

Oui, en tant que responsabilité principale, mais il s'agit d'un poste subalterne ou avec un accès limité à la haute direction

Oui, en tant que responsabilité secondaire

Aucun individu n'a une description de poste qui inclut la gestion de la santé et du bien-être des salariés.

12. Votre entreprise transmet-elle ses valeurs en matière de santé et de bien-être de l'une des manières suivantes ? Cochez toutes les réponses pertinentes. 11

Une vision stratégique et une communication au soutien d'une culture de la santé au travail

La santé et le bien-être des salariés sont inclus dans les objectifs de l'entreprise ou dans les déclarations de valeurs/croyances

Des mesures de la santé et du bien-être des salariés sont incluses dans les rapports publics produits

Le bénéfice de la bonne santé et du bien-être sont régulièrement communiqués aux salariés.

Reconnaissance à l'échelle de l'entreprise des réalisations individuelles ou collectives en matière de santé et de bien-être

Aucune de ces propositions

13. Votre entreprise dispose-t-elle de politiques écrites en faveur de la santé et du bien-être des salariés dans les domaines suivants ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

Participation à des programmes de santé et de bien-être sur le temps de travail

Activité physique (par exemple : échauffement, transport actif, réunions à pieds, pauses plus longues, initiatives en matière d'ergonomie)

Santé mentale et bien-être (par exemple : santé émotionnelle, formation à la communication non violente, procédures en cas d'évènement traumatique, approche inclusive de la santé mentale, prévention des Risque Psycho-sociaux, stress/résilience)

Respect de l'équilibre vie professionnelle / vie privée (par exemple : limitation des jours/heures de travail consécutifs, autorisation du travail à distance, des horaires flexibles, droit à la déconnexion)

Alimentation équilibrée (par exemple : exigences relatives aux événements organisés par l'entreprise et aux fournisseurs type RIE et de aux distributeurs automatiques - présence de fruits...)

Politique de lutte contre le tabagisme (absence de mention du vapotage et des autres dérivés nicotiniques)

Politique de lutte contre le tabagisme (mention du vapotage et des autres dérivés nicotiniques)

Consommation responsable d'alcool et de stupéfiants

Bénévolat ou participation à la vie de la communauté

Prévention des blessures et sécurité

Aucun des éléments ci-dessus n'est mentionné

14. Votre entreprise promeut-elle et encourage-t-elle intentionnellement une population salarié diversifiée et inclusive par le biais de l'une des stratégies suivantes ? Cochez toutes les cases pertinentes.

Oui, via des politiques spécifiques en matière de salaires ou d'embauche

Oui, via des groupes de soutien/ressources pour les salariés

Oui, via des programmes de mentorat

Oui, via des forums de discussion

Oui, via la formation professionnelle et des possibilités de développement

Oui : via des aménagements du lieu de travail (par exemple : modification du poste de travail ou des responsabilités professionnelles).

Oui, via l'usage des compétences interculturelles des salariés dans le cadre de la planification stratégique pour identifier les besoins spécifiques de l'entreprise

Oui, via l'usage données relatives à la diversité ethnique dans l'évaluation des questions d'équité en matière de santé

Oui via des avantages dédiés aux profils spécifiques (par exemple : aide à la procréation pour couples de femmes)
Non

15. L'environnement de travail de votre entreprise favorise-t-il l'un ou l'autre des éléments suivants ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

Choix d'une alimentation équilibrée (par exemple : distributeurs automatiques de produits sains, marché de producteurs sur place, conseils nutritionnels à distance)

Options d'activité physique (par exemple : centre de fitness sur place, sentiers de promenade, bureaux debout, cages d'escalier sûres/accessibles, cours de fitness virtuels, subventions pour les appareils de fitness à domicile)

Gestion du stress et pauses de récupération émotionnelle (par exemple : zones "calmes", jardins, applications de méditation)

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée (garde d'enfants sur place, salles d'allaitement, absence de jour de réunion, etc.)

Dispositifs de sécurité des installations (conception ergonomique, évaluation des risques sur le lieu de travail à distance, etc.)

Conception de bâtiments à impact positif (par exemple : lumière naturelle abondante, exposition aux plantes et à la nature, ventilation améliorée)

Aucun de ces éléments n'a été pris en compte.

16. Avez-vous pris l'une des mesures suivantes pour lever les obstacles à l'adoption de comportements sains dans le cadre de l'expérience des salariés en matière de soins de santé ? Cochez toutes les cases pertinentes.

Promouvoir la bonne santé dans l'entreprise

Favoriser le lien social

Fournir ou faciliter l'accès aux services de garde d'enfants

Fournir ou faciliter l'accès aux soins aux personnes âgées

Fournir ou faciliter les transports

Fournir ou faciliter l'accès au logement

Lutter contre l'insécurité alimentaire, la malnutrition, la dénutrition

Aucune de ces mesures

17. Lesquels des éléments suivants décrivent le soutien apporté par votre direction à la santé et au bien-être ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

La politique de développement initiée par les dirigeants tient compte de l'importance de la santé et du bien-être des salariés

Les dirigeants participent activement aux programmes de santé et de bien-être

Les dirigeants donnent l'exemple en donnant la priorité à la santé et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (par exemple : ils n'envoient pas de courriels pendant leurs vacances, font des pauses pendant la journée de travail, etc.)

Les dirigeants chargent les managers de proximité d'apporter un soutien à la santé et au bien-être de leurs équipes (ce critère fait partie de l'évaluation de leur performance)

Les dirigeants sont tenus d'atteindre des objectifs de l'entreprise en matière de santé et de bien-être des salariés.

Aucune de ces réponse

18. Votre entreprise dispose-t-elle d'un plan de préparation aux situations de crise destinée aux managers et à l'ensemble des salariés afin de protéger leur santé et leur bien-être en cas de survenue d'un des risques suivants ?

Catastrophe naturelle ou événement climatique (par exemple : inondation, incendie) Éajaja]]

Epidémie / pandémie / maladie infectieuse

Prise d'otages/attaque violente/attaque terroriste/guerre

Manifestations ou protestations

Incidents traumatiques (par exemple : décès d'un employé, suicide sur le lieu de travail)

Aucune de ces situations

19. Parmi les éléments suivants ayant une incidence sur la santé et le bien-être des salariés, lesquels sont inclus dans les formations destinées aux managers dans votre entreprise ? Cochez tous ceux qui s'appliquent.

Le rôle des dirigeants en tant qu'influenceurs de la santé et du bien-être des salariés

Sécurité psychologique (par exemple : permettre aux individus de se sentir à l'aise pour exprimer leurs idées et leurs points de vue sans peur de réprimande)

Santé mentale (par exemple : reconnaître les signes de problèmes de santé mentale et les orienter de manière appropriée, réduire la stigmatisation liée à la santé mentale)

Gestion de la charge de travail

Efficacité des managers

Reconnaissance et récompense des salariés

Formation à l'empathie et à la compassion

Formation à la diversité et à l'inclusion (politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination, possibilités d'avancement pour les groupes sous-représentés, etc.)

Ressources pour aider les salariés à faire face aux facteurs de risque sociaux (par exemple : l'insécurité alimentaire ou les problèmes de transport)

Aucun de ces éléments

20. Lesquels des éléments suivants décrivent l'implication des salariés dans votre initiative en matière de santé et de bien-être ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

Les salariés apportent une contribution importante, notamment en ce qui concerne le contenu du programme, les options de mise en œuvre, la communication et les besoins futurs.

Les réseaux de champions/référents du bien-être sont actifs tout au long de l'année

Des groupes de soutien volontaires animés par des salariés sont actifs.

Les salariés sont officiellement interrogés sur leur perception du soutien de l'entreprise à leur santé et à leur bien-être (par exemple : dans le cadre de l'enquête annuelle auprès des salariés).

Aucune de ces réponses – passez directement à la question 22

21. Si votre entreprise fait appel à des champions/référents ou ambassadeurs pour promouvoir la santé et le bien-être, sont-ils soutenus par l'un des éléments suivants ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

Description écrite du/des rôle(s)

Approbation du manager pour allouer du temps de travail rémunéré au(x) rôle(s)

Boîte à outils de formation/ressources

Récompenses et reconnaissance

Nous n'utilisons pas de salariés "champions", "référents" ou "ambassadeurs"

Rien de tout cela

22. Les cadres intermédiaires et les supérieurs hiérarchiques bénéficient-ils de l'un des soutiens tangibles suivants pour la santé et le bien-être des salariés ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

Budget ou ressources pour les activités au niveau de l'équipe

Reconnaissance de leurs efforts

Formation portant spécifiquement sur les ressources en matière de santé et de bien-être et sur l'évaluation des besoins

Aucun soutien tangible n'est fourni

23. Dans l'ensemble, quelle est l'efficacité de vos stratégies de soutien visant à promouvoir la santé et le bien-être des salariés ?

Extrêmement efficace

Très efficace

Assez efficace

Peu efficace

Pas du tout efficace

section 3

Les solutions pour les salariés

Dans cette section, nous posons des questions sur les solutions spécifiques de santé et de bien-être que votre entreprise met à la disposition des salariés. Ces solutions peuvent être proposées par l'intermédiaire d'une complémentaire santé ou d'un fournisseur spécialisé, ou encore par des ressources internes.

24. Quels programmes ou solutions votre entreprise propose-t-elle pour aider les individus à gérer un ou plusieurs problèmes de santé physique ou mentale ? Cochez toutes les cases pertinentes.

Programmes éducatifs axés sur l'autogestion

Coaching/conseils dispensés dans le cadre d'interactions multiples avec un professionnel de santé

Accès aux soins de santé (prévention et traitement)

Soins à distance (télémédecine, glucomètres numériques, thérapeutiques numériques)

Solution numérique interactive (par exemple : algorithmes, chatbots, moteurs d'intelligence artificielle, etc.)

Nous n'offrons aucun des programmes ou services susmentionnés – passez directement à la question 26

25. Quels types de thématique de santé et de bien-être votre entreprise aborde-t-elle ? Cochez toutes les cases pertinentes.

Affections physiques chroniques (diabète, maladies cardiaques, etc.)

Troubles de la santé mentale (par exemple : la dépression, les troubles bipolaires, TCA,...)

Santé physique (exercice physique, nutrition, tabagisme, troubles musculosquelettiques, sommeil)

Bien-être émotionnel (par exemple : stress, résilience, anxiété)

Bien-être financier et l'éducation financière

Développement de carrière (par exemple : développement professionnel ou de leadership, avancement ou mentorat)

Développement personnel (par exemple : but et sens au travail)

Bien-être social ou relationnel (par exemple : accompagnement des salariés aidants, relations interpersonnelles, lutte contre solitude, lutte contre l'exclusion)

Aucun de ces aspects

26. L'un des éléments numériques/virtuels suivants est-il intégré dans vos programmes de santé et de bien-être ? Cochez toutes les cases pertinentes.

Le programme intègre l'utilisation de dispositifs de suivi tels qu'un podomètre/évaluation de l'activité physique, un glucomètre, une balance connectée ou une technologie de détection de pathologies.

Applications mobiles (permettant par exemple aux individus de suivre leurs progrès et d'interagir par le biais d'un smartphone)

Groupe de paroles en ligne et soutien communautaire (par exemple : permet aux individus de communiquer avec d'autres, de les soutenir et/ou de les défier pour former des équipes).

Des services virtuels sont proposés (séminaires de formation, séances de coaching ou de thérapie).

Aucun de ces services n'est proposé.

27. Votre entreprise fournit-elle l'une des ressources suivantes pour aider les individus à gérer leur santé et leur bien-être en général (y compris celles fournies par des entités externes telles que les gouvernements, les programmes d'assurance santé/prevoyance/retraite, les ONG) ? Cochez toutes les cases pertinentes.

Clinique médicale sur place ou à proximité

Centre de remise en forme ou de bien-être sur place (y compris coaching ou counseling sur place)

Programme d'aide aux salariés (PAE) - ligne d'écoute psychologique - assistante sociale

Services de santé comportementale (en dehors des services traditionnels du PAE)

Aide à la garde d'enfants

Aide aux personnes âgées

Assistance juridique

Bien-être financier

Services de conciergerie (p. ex.commodités personnelles comme le nettoyage à sec, service de pressing, la préparation des repas...)

Programme d'aide à la décision médicale (p. ex., avis médical d'expert/deuxième avis)

Aucune des réponses ci-dessus

28. De quelles façons votre organisation utilise-t-elle les données de santé et de bien-être de vos salariés pour concevoir et exécuter des programmes? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

Déterminer les besoins en nouveaux programmes ou services

Fournir des services à des populations spécifiquement ciblées selon leur besoin ou leur accès aux soins inférieur à la moyenne

Personnaliser les interventions au niveau individuel

Informers les professionnels de santé pour mieux soutenir les participants (par exemple : soutenir l'encadrement en santé, obtenir les avis de l'infirmière ou le médecin du travail)

Feedback continu et en temps réel aux participants

Aucune des réponses ci-dessus

29. Disposez-vous d'un processus d'identification, de sensibilisation, d'engagement et d'intervention pour mettre en relation les salariés ayant un besoin particulier avec les ressources les plus pertinentes ?

Oui

Non

30. Votre entreprise a-t-elle pris les mesures suivantes pour gérer le handicap et l'invalidité des salariés? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

Objectifs concrets pour les programmes destinés aux personnes handicapées

Les processus d'évaluation de performance des politiques handicaps sont intégrés dans l'évaluation de la performance des managers

Politiques et procédures écrites de retour au travail

Postes temporaires ou adaptés pour les salariés après un arrêt long ou un handicap souhaitant retourner au travail, mais plus à leur précédent poste

Les demandes complexes font l'objet d'une intervention ou d'une surveillance clinique

Dispositif de communication de soutien continue tout au long de l'arrêt de travail

Utilisation d'indicateurs pour surveiller et piloter régulièrement les tendances en matière d'invalidité

Stratégies pour orienter les personnes handicapées vers des programmes appropriés de santé et de bien-être

Aucune des réponses ci-dessus

31. Dans l'ensemble, quelle efficacité accordez-vous à vos programmes de santé et de bien-être ?

Extrêmement efficaces

Très efficaces

Assez efficaces

Peu efficaces

Pas du tout efficaces

section 4

Articulation des programmes

Dans cette section, nous vous demandons dans quelle mesure vos programmes de santé et de bien-être sont articulés les uns avec les autres ainsi qu'avec d'autres programmes à l'intérieur ou à l'extérieur de votre entreprise. Par articulation, nous entendons le processus qui consiste à déterminer les besoins d'une personne en matière de santé et à la mettre en contact avec tous les programmes et services appropriés dans le but d'offrir le meilleur accompagnement via les partenaires internes ou externes du programme de santé et de bien-être.

32. Vos programmes de santé et de bien-être sont-ils bien articulés? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

- Les responsables des programmes de santé et de bien-être (internes et externes) à l'entreprise peuvent orienter les salariés vers les solutions et les ressources fournies par d'autres partenaires
- Possibilité de programmer des transferts à chaud entre les différents partenaires du programme santé et bien-être
- Le processus d'articulation et de transfert d'un partenaire à l'autre est piloté avec des indicateurs quantitatifs pour en mesurer l'efficacité
- Les partenaires collaborent en équipe pour se rencontrer régulièrement, partager de l'information et suivre les résultats
- Processus automatisés pour le partage de l'information entre les partenaires (p. ex., portails de fournisseurs partagés, exportations régulières de données entre fournisseurs, intégration au dossier médical électronique, etc.)
- Aucune des réponses ci-dessus

33. Des mesures sont-elles prises pour veiller à ce que la santé et le bien-être soient intégrés aux efforts déployés dans les domaines suivants? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

- Formation des salariés
- Durabilité de l'entreprise
- Gestion du handicap
- Diversité, égalité et inclusion
- Aide aux salariés
- Assistance aux salariés
- Conseils juridiques et conformité
- Santé et sécurité au travail
- Gestion des risques
- Aucun de ces réponses

34. L'initiative de santé et de bien-être de votre entreprise s'articule-t-elle à votre programme de sécurité au travail de l'une des façons suivantes? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

La sécurité et la prévention des accidents sont des objectifs en matière de santé et de bien-être

Les éléments de santé et de bien-être sont inclus dans le programme de sécurité sur site

Les données sur la sécurité sont combinées aux données de santé et de bien-être pour l'identification, la déclaration et l'analyse des éléments remontés

La transparence est encouragée dans le signalement des accidents, des blessures ou des risques pour la sécurité

Aucune des réponses ci-dessus

Nous n'avons pas de programme de sécurité au travail

35. De quelle façon votre organisation participe-t-elle activement aux initiatives collectives axées sur la santé et le bien-être? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

Aiguiller les salariés vers des ressources collectives ou de santé publique (par exemple : travailleur social qui répond aux besoins en matière de logement sécuritaire, parrainage d'écoles ou d'associations, programmes de sevrage)

Encourager les salariés à faire du bénévolat (par exemple : congés payés pour faire du bénévolat)

Mettre en place des activités de santé collective (par exemple : forum sur la santé, challenge de marche/course, organisation d'évènement sportif intra entreprise)

Travailler en partenariat avec d'autres organismes pour s'attaquer aux déterminants sociaux de la santé (par exemple : s'attaquer au transport, à l'insécurité alimentaire, au logement, à l'accès à des soins de santé abordables)

Autre

Aucune des initiatives ci-dessus

36. Dans l'ensemble, dans quelle mesure pensez-vous que l'articulation des intervenants internes et externes, des programmes mis en place et des organismes recensés liés à la santé est efficace dans l'amélioration de la santé et du bien-être de vos salariés?

Extrêmement efficace

Très efficace

Assez efficace

Peu efficace

Pas du tout efficace

Fiche d'évaluation

section 5

Intégration des salariés à la stratégie de santé et bien-être

Dans cette section, nous vous interrogeons sur un éventail de leviers, allant des communications aux récompenses, visant à encourager les salariés à participer à des programmes de santé et de bien-être et à s'engager davantage à prendre soin de leur santé.

37. Le(s)quel(s) de ces leviers votre entreprise utilise-t-elle pour encourager la participation aux programmes de santé et de bien-être? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

Soutien entre pairs (par exemple : systèmes de binome/parrain, interventions centrées sur une thématique commune à certains)

Soutien aux salariés et création de groupes-ressources

Établissement d'objectifs ou d'activités de groupe

Compétitions/défis (ou autres stratégies de « jeu »)

Soutien à une cause (par exemple : les contributions à un organisme de bienfaisance comme incitatifs à la participation)

Permettre aux membres de la famille ou aux amis de participer

Aucune des réponses ci-dessus

38. Les communications sur les programmes de santé et de bien-être comprennent-elles l'une des mesures suivantes? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

Plusieurs méthodes/formats de communication adaptés aux populations ciblées

Communications adaptées à des sous-groupes particuliers en fonction des données démographiques ou de l'état de santé

Communications destinées aux salariés ayant différents rôles au sein de l'organisation(par exemple : cadres intermédiaires, managers, champions du mieux-être, groupesressources d'salariés)

Communications annuelles (ou trimestrielles)

Communications sur la santé et le bien-être à travers un nom et une image de marque uniques

Rapports d'étape pour informer les intervenants des progrès du programme (au moins une fois par an)

La direction s'implique directement dans la promotion des programmes de santé et de bien-être auprès des salariés.

Communications destinées aux conjoints et aux membres de la famille autant qu'aux salariés

Aucune des réponses ci-dessus

39. Votre stratégie en matière de santé et de bien-être est-elle conçue de manière à ce que les salariés se questionnent sur son harmonie avec leurs propres objectifs, valeurs ou leur raison d'être? Yes, a great deal

Oui, assurément

Oui

Oui, un peu

Pas du tout

40. Dans l'ensemble, quelle est l'efficacité des stratégies de promotion extra-financière de vos solutions visant à ce que les salariés intègrent des mesures pour prendre soin de leur santé?

Extrêmement efficace

Très efficace

Assez efficace

Peu efficace

Pas du tout efficace

41. Incitez-vous les salariés à travers des récompenses (y compris financières ou des cadeaux symboliques) dans le cadre du programme de santé et de bien-être?

Oui, des récompenses ou des contreparties financières sont utilisées (qu'elles soient en argent ou en avantages sociaux; via des tirages au sort ou des cadeaux)

Oui, des récompenses sont utilisées, mais seulement avec des cadeaux symboliques (Tshirts, gourdes, etc.)

La loi ou la culture de notre pays de nous permet pas de motiver nos salariés ainsi

Aucune incitation n'est prévue

Veillez répondre aux questions 42 à 47 sur les taux de participation observés quant à chaque élément de votre politique de santé et bien-être. Veuillez fournir des renseignements uniquement en fonction des salariés éligibles lors du dernier déploiement de ces solutions. Vos réponses à ces questions n'auront aucune incidence sur votre note globale, et le fait de les laisser en blanc n'aura aucune incidence sur votre note. Si vous n'offrez pas de solutions santé et bien-être ou que vous ne recueillez pas ce type de données, laissez cette question en blanc.

42. Enquête sur la santé et le bien-être | Pourcentage des salariés admissibles qui ont répondu à une enquête sur la santé et le bien-être. Veuillez ne pas inclure les conjoints dans le calcul, même si éligibles.

____%

43. Biometric screening/Bilan de santé annuel | Pourcentage des salariés éligibles ayant participé à un programme de dépistage parrainé par l'entreprise (par exemple : tension artérielle, IMC, glycémie/HbA1c, cholestérol, etc.). Veuillez ne pas inclure les conjoints dans le calcul, même si éligibles.

____%

44. Formation en santé et bien-être (présentiel) | Pourcentage des salariés éligibles ayant participé à une session de formation en santé et bien-être en présentiel. Veuillez ne pas inclure les conjoints dans le calcul, même si éligibles. ____%

45. Formation en santé et bien-être (numérique) | Pourcentage des salariés éligibles ayant participé à une session de formation numérique en santé et bien-être. Veuillez ne pas inclure les conjoints dans le calcul, même si éligibles.

____%

46. Incitation financière -- quel que soit le montant | Pourcentage des salariés éligibles ayant reçu une somme d'argent associée à la réalisation d'une initiative en terme de santé ou de bien-être

____%

47. Incitation financière -- montant maximum | Pourcentage des salariés éligibles ayant reçu la somme maximale possible suite à la réalisation d'une initiative en terme de santé ou de bien-être

____%

Fiche d'évaluation

section 6

Indicateurs et évaluation

La mesure de l'efficacité du programme est essentielle à son amélioration continue et sa valorisation en interne comme en externe. Dans cette section, nous vous interrogeons sur les méthodes de votre organisation pour évaluer vos initiatives autour de la santé et du bien-être.

48. Veuillez indiquer parmi les indicateurs suivants lesquels sont utilisés pour évaluer le rendement de vos initiatives autour de la santé et du bien-être. Ne sélectionnez que les indicateurs qui font l'objet d'un examen périodique (au moins une fois par année) et qui sont utilisés pour influencer les orientations.

Évaluation globale : participation, satisfaction

Santé physique (par exemple : identification de troubles de santé physique, évaluation générale de la santé de vos salariés, mesure de la condition physique, des activités)

Santé psychosociale/mentale (par exemple : identification de troubles de santé mentale, sécurité psychologique, stress lié au travail)

Absence ou invalidité

Santé et sécurité au travail (par exemple : blessures, accidents, demandes d'indemnisation des salariés)

Culture ou évaluation du climat d'entreprise

Engagement, moral et satisfaction des salariés

Rotation/attraction/rétention des salariés

Satisfaction ou qualité de vie

Indicateurs de bien-être financier

Succès de l'entreprise (par exemple : qualité/production du travail, prix des actions, Valeur ajoutée par employé, satisfaction des clients/patients)

Bien-être social (par exemple : solitude, isolement social, prestation de soins)

Autre

Aucune de ces données n'est utilisée pour évaluer le rendement du programme

49. À quelle fréquence les indicateurs sur l'efficacité des solutions en place sont-ils étudiés?

Régulièrement (plusieurs fois par an)

Souvent (annuellement)

Occasionnellement (tous les 2 à 3 ans)

Rarement (plus de 3 ans)

Jamais

50. À quelle fréquence les indicateurs sur l'efficacité des solutions en place sont-ils partagés au comité de direction de l'entreprise??

Régulièrement (plusieurs fois par an)

Souvent (annuellement)

Occasionnellement (tous les 2 à 3 ans)

Rarement (plus de 3 ans)

Jamais

51. A quels autres groupes de personnes sont partagés les indicateurs liés aux solutions mises en place en termes de santé et de bien-être? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent...

Managers de proximité et cadres intermédiaires (hors de l'équipe en charge des initiatives de santé et de bien-être)

Champions ou ambassadeurs des programmes , CSE, équipe RSE ou QVCT

Ensemble des salariés

Conjoints/concubin

Partenaires fournisseurs de solutions

Actionnaires ou autres investisseurs

Ne partage pas régulièrement les indicateurs

52. Dans l'ensemble, dans quelle mesure le pilotage de ces indicateur contribue-t-il au succès de vos initiatives en matière de santé et de bien-être de votre entreprise?

Extrêmement important

Très important

Assez important

Peu important

Pas du tout important

La question suivante vise à évaluer le coût de vos investissements actuels en matière de santé et de bien-être. Elle n'affectera pas votre score.

53. Quelle est environ la somme investie par votre entreprise dans ces initiatives autour de la santé et du bien-être (hors du coût de la mutuelle, de la prévoyance ou avantages sociaux) ? Veuillez inclure le coût de l'ensemble des solutions, mais pas les charges afférentes aux salariés responsables de leur mise en place s'ils sont internes à l'entreprise, ni la quote-part des frais généraux, ni les éventuelles récompenses financières évoquées ci-dessus.

Moins de 50USD par salarié par an

Entre 50USD et 150USD par salarié par an

Entre 151USD et 250USD par salarié par an

Entre 251USD et 500USD par salarié par an

Plus de 500USD par salarié par an

Les questions suivantes portent sur l'évaluation des résultats de vos initiatives. Si vous avez mesuré de quelque façon les effets de vos initiatives autour de la santé et du bien-être de vos salariés, veuillez répondre aux questions quand vous le pouvez. Ils ne contribueront pas à votre score. Pour certaines des questions, des indicateurs précis sur le succès du programme sont demandés. Si vous ne mesurez pas ou n'évaluez pas une thématique, vous pouvez laisser les questions sans réponse. Enfin, ces questions se fondent sur le dernier cycle d'initiatives santé et bien-être que vous avez mis en place.

54. Avez-vous constaté un changement dans la santé et le bien-être des salariés?

Une large amélioration de la santé et du bien-être des salariés a été constatée

Une légère amélioration de la santé et du bien-être des salariés a été constatée

Aucune amélioration de la santé et du bien-être des salariés n'a été constatée

Nous avons essayé de mesurer, mais nous ne sommes pas convaincus que les résultats soient pertinents

Nous ne procédons pas à ces mesures

55. Avez-vous constaté ces dernières années un changement dans la satisfaction des salariés à l'égard de vos initiatives santé et de bien-être?

Une large amélioration de la satisfaction des salariés a été constatée

Une légère amélioration de la satisfaction des salariés a été constatée

Aucune amélioration de la satisfaction des salariés n'a été constatée

Nous avons essayé de mesurer, mais nous ne sommes pas convaincus que les résultats soient pertinents

Nous ne procédons pas à ces mesures – passez directement à la question 57

56. Pourcentage des employés éligibles ayant répondu « satisfait » ou mieux à la question « Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait vis-à-vis des initiatives de santé et de bien-être mises en place par votre entreprise? » (d'après l'évaluation la plus récente.)

____% satisfied with employee health and well-being program (based on most recent assessment period)

57. Avez-vous constaté un changement dans la perception des salariés quant à vos initiatives autour de la santé et du bien-être?

Une large amélioration de la perception de ces initiatives a été constatée

Une légère amélioration de la perception de ces initiatives a été constatée

Aucune amélioration de la perception de ces initiatives n'a été constatée

Nous avons essayé de mesurer, mais nous ne sommes pas convaincus que les résultats soient pertinents

Nous ne procédons pas à ces mesures – passez directement à la question 59

58. Pourcentage des salariés éligibles ayant répondu « satisfait » ou mieux à la question « mon employeur me soutient dans l'amélioration de ma santé et de mon bien-être? » (d'après l'évaluation la plus récente.)

____% agreed (based on most recent assessment period)

59. Avez-vous constaté un changement dans l'engagement des salariés dans leur travail?

Une large amélioration de l'engagement des salariés a été constatée

Une légère amélioration de l'engagement des salariés a été constatée

Aucune amélioration de l'engagement des salariés n'a été constatée

Nous avons essayé de mesurer, mais nous ne sommes pas convaincus que les résultats soient pertinents

Nous n'avons pas procédé à la mesure de cet indicateur – passez directement à la question 61

60. Pourcentage d'salariés qui déclarent être très engagés dans leur travail (quel que soit le mode d'enquête utilisée, mais portant sur la période la plus récente mesurée.)

____% highly engaged with work (based on most recent assessment period)

61. Avez-vous constaté un changement dans la productivité des salariés?

Une large amélioration de la productivité des salariés a été constatée

Une légère amélioration de la productivité des salariés a été constatée

Aucune amélioration de la productivité des salariés n'a été constatée

Nous avons essayé de mesurer, mais nous ne sommes pas convaincus que les résultats soient pertinents

Nous n'avons pas procédé à l'évaluation de l'évolution de la productivité

Contexte de la carte de pointage

Le tableau de bord des pratiques exemplaires en matière de santé et de bien-être HERO, en collaboration avec Mercer Marsh Benefits© (le « tableau de bord ») est conçu pour aider les employeurs, les fournisseurs et d'autres intervenants. Les intervenants se renseignent sur les pratiques exemplaires en matière de santé et de bien-être au travail et les déterminent. Les premières versions du Scorecard sont disponibles aux États-Unis depuis 2006 et ont été élaborées en collaboration avec des chercheurs de premier plan et des experts de l'industrie sur les meilleures pratiques en matière de santé et de bien-être au travail. Au cours de l'élaboration initiale de la carte de pointage, HERO a fait référence aux critères des prix nationaux de la santé C. Everett Koop du Projet de santé, les critères des WELCOA Well Workplace Awards (niveau Platine), l'évaluation de l'initiative de gestion de la santé du Partenariat pour la prévention et les critères du Partenariat pour une main-d'œuvre en santé 2010 (PHW2010) du ministère de la Santé et des Services sociaux. Suivant Les efforts de révision comprenaient un examen d'autres cartes de pointage de l'industrie et des critères du programme de récompenses, ainsi que des recherches émergentes sur les pratiques exemplaires. De plus, certains des plus révisions récentes ont incorporé du contenu de la HERO-PHA Program Measurement and Evaluation Guide. Une version internationale du Scorecard a été lancée en 2016. Maintenant dans sa deuxième version, l'International HERO Scorecard a été mis à jour en fonction de recherches émergentes qui identifient les pratiques spécifiques associées à une participation supérieure, à l'amélioration de la santé et aux perceptions des salariés à l'égard du soutien organisationnel.

Comment le système de notation a été développé

Un panel d'experts de l'industrie issus de divers ont aidé à l'élaboration des scores, avec une équipe de conseillers qui ont examiné et discuté de leurs Recommandations. L'équipe a commencé avec un maximum score de 200 points. Chaque membre du panel a été invité à répartir ces 200 points dans les six sections de le tableau de bord, basé sur leur jugement et disponible recherche sur l'importance relative de chaque élément fondamental d'une santé et d'un initiative de bien-être (« réussie » a été définie comme ou susceptibles d'améliorer les taux de participation aux programmes, les résultats en matière de santé à l'échelle de la population et les répercussions financières comme les tendances des coûts des soins de santé et la productivité résultats). Les conseillers de l'équipe de pointage ont examiné le proposition initiale faite par les chefs d'équipe de notation et

Notation des membres de l'équipe sur les preuves à l'appui pour les modifications proposées. Chaque révision majeure de le contenu du tableau de bord s'est appuyé sur un expert similaire processus d'examen. Les contributeurs au système de notation ont donné leur avis en se fondant sur les meilleures recherches et les preuves anecdotiques disponibles, reconnaissant que plus de Des recherches définitives permettront d'affiner en permanence la pondération relative des scores. Dans certains cas, les pratiques sont incluses dans le tableau de bord sans être notées afin de recueillir des informations sur les tendances et les éclairer les recherches futures sur le lien entre des pratiques spécifiques et des résultats. Plus d'informations sur les scores attribués à chaque question et réponse disponible dans la section « Comprendre les outils » de la [HERO website](#).

Invitation à donner votre avis

Si vous souhaitez communiquer avec HERO au sujet de la carte de score, veuillez nous envoyer un courriel à l'adresse suivante : info@hero-health.org avec 'Scorecard' dans la zone d'objet. Nous vous invitons à nous faire part de vos réactions, commentaires et suggestions pour améliorer le tableau de bord, ainsi que des idées d'applications le tableau de bord. Tous les accusés de réception et les réponses seront considérés comme confidentiels. Merci!

 MercerMarsh
Benefits



benefits that truly benefit

© 2024 Marsh McLennan. All right reserved.