

Lecture rapide

Redéfinir le bien-être à travers le prisme de la DEI



Lecture rapide

Le bien-être des employé(e)s a pris une place centrale à la suite de la pandémie, où le fardeau d'une mauvaise santé physique, mentale et financière a fait des ravages sur les effectifs et les résultats commerciaux. Cependant, la solution au problème est complexe et ne peut se limiter à offrir quelques ressources pédagogiques, à accorder des congés supplémentaires ou à organiser des « journées de la santé mentale ». Pour mettre le bien-être à portée de toutes et tous, il convient d'adopter une approche de la santé et du bien-être qui soit à la fois robuste, souple et personnalisée, et qui réponde aux besoins uniques de chacun.





“

Plus qu'une simple priorité pour les entreprises, l'équité est une nécessité pour notre santé. L'équité et la justice sociale ne devraient pas être des priorités, mais des valeurs fondamentales, car les valeurs sont immuables.

- Dre Marlette Jackson

Faire tomber les obstacles à l'équité

Les employeurs doivent impérativement reconnaître la diversité des cultures, des identités ethniques, des identités de genre, des croyances religieuses ou politiques, des dynamiques familiales et des réseaux de soutien social existant au sein de leurs effectifs.

La pandémie a eu un impact disproportionné sur des groupes sociaux déjà marginalisés, les femmes, par exemple, représentent plus de la moitié des personnes touchées par les pertes d'emploi liées à la COVID et [les groupes ethniques minoritaires sont plus exposés au coronavirus](#) sous l'effet des déterminants sociaux de la santé.

Le fondement même d'une entreprise vraiment inclusive réside dans la mise en place d'un environnement de travail - à distance ou sur site - en mesure d'offrir à tous les membres du personnel des chances égales en matière d'avancement de carrière et d'amélioration de la santé. C'est non seulement la bonne chose à faire,

mais c'est aussi essentiel pour la réussite organisationnelle à court et à long terme. Pour faire tomber ces obstacles à l'équité, il est essentiel de comprendre comment des subtilités comme les préjugés inconscients et les micro-agressions, des problèmes plus répandus comme le racisme systémique, et des facteurs externes tels que les interactions sociales quotidiennes, la situation socio-économique et d'autres facteurs de stress personnels contribuent à une forme de marginalisation sur le lieu de travail.

Selon Jessica Isom, psychiatre communautaire certifiée, instructrice clinique au sein du service de psychiatrie de Yale et membre du comité consultatif scientifique de Virgin Pulse, les employé(e)s marginalisé(e)s se sentent souvent négligé(e)s, sous-estimé(e)s et invisibles, avec pour conséquence une envolée des taux d'absentéisme et de rotation du personnel. « Il faut réfléchir à la manière dont le pouvoir et les privilèges peuvent déterminer la charge de travail et les ressources disponibles pour accomplir les tâches qui doivent l'être », explique la docteure Isom.



La diversité compte plus que vous ne le pensez

Il y a beaucoup à dire sur la manière dont la diversité des expériences personnelles, des processus de pensée et des valeurs alimente l'innovation, la résolution des problèmes et la réussite sur le lieu de travail. Les employeurs qui saluent les différences de points de vue, encouragent les employé(e)s à exprimer leurs pensées et leurs opinions et s'efforcent de constituer des effectifs véritablement diversifiés sont plus susceptibles de permettre aux employé(e)s de donner le meilleur d'eux/elles-mêmes au travail chaque jour sans craindre d'être jugé(e)s ou exclu(e)s, et tout cela contribue à de meilleurs résultats commerciaux.

7 candidat(e)s sur 10 affirment que la question de l'inclusion est un critère important dans le choix d'un employeur.

Les équipes inclusives prennent des décisions plus efficaces **87 % du temps**.

Qu'elle ait trait au genre ou à l'origine, la diversité au sein des équipes dirigeantes multiplie les chances d'obtenir des **résultats financiers supérieurs** à ceux des autres acteurs de leur secteur d'activité.

Promouvoir une culture de la DEI contribue à un meilleur engagement des employé(e)s

Les employé(e)s et les candidat(e)s sont en quête d'employeurs qui ont à cœur de promouvoir une culture diversifiée, inclusive et équitable. Les entreprises qui ignorent le besoin urgent d'équité raciale et de genre courent le risque de perdre des employé(e)s de valeur et de saper les résultats économiques.

4 employé(e)s sur 10 interrogé(e)s déclarent qu'ils/elles quitteraient leur entreprise pour une autre plus inclusive.

Plus de la moitié des employé(e)s d'entreprises diversifiées font état d'un **moral d'équipe au beau fixe** contre moins d'un quart dans les entreprises où la diversité est moins prise en compte.

La collaboration au sein de l'équipe et les performances globales augmentent lorsque tous les membres du personnel **se sentent inclus**.

Mettre l'accent sur la DEI permet d'améliorer les résultats en matière de santé

En donnant la priorité à la diversité, à l'équité et à l'inclusion sur le lieu de travail, il est possible de susciter les changements nécessaires à l'échelle de la communauté pour parvenir à une véritable équité en matière de santé, quelles que soient l'origine, l'identité de genre et la situation socio-économique. Si vous offrez à des groupes sociaux souvent marginalisés la possibilité d'être en meilleure santé physique et mentale, d'être plus stables financièrement et de se sentir plus impliqués dans la société, ils seront plus à même de plaider en faveur de ressources et de soutiens plus accessibles au sein de leur communauté locale.

Les populations ethniques minoritaires sont 1,5 à 2 fois plus susceptibles de développer une **maladie chronique** grave comme le diabète de type 2, les pathologies cardiaques, l'hypertension ou l'obésité.

Un rapport publié par **l'Organisation mondiale de la santé (OMS)** a établi une corrélation entre les inégalités sociales et le risque accru de développer des troubles mentaux courants tels que l'anxiété, la dépression, la toxicomanie et la schizophrénie.

Un soutien adéquat apporté aux employé(e)s peut faire toute la différence entre la détection précoce, accompagnée de la prise en charge, d'un problème de santé physique ou mentale, et un traitement lourd au taux de réussite plus faible.

“

Qui définit ce que doit être l'engagement sur votre lieu de travail et qui prend en charge les initiatives en la matière ? Vous pourriez poser la même question au sujet du bien-être au travail, car les solutions que vous apportez à un problème dépendent de la façon dont vous le déterminez.

- Dre Jessica Isom



Adaptez votre programme de bien-être au travail à tous les employé(e)s

Le bien-être des employés ne saurait reposer sur une solution globale. Nous sommes tous différents, comme le sont nos besoins et nos désirs, nos compétences et nos limites, nos risques pour la santé, nos objectifs et nos facteurs de motivation. Il est donc impératif de proposer aux employé(e)s [un programme de bien-être sur mesure](#) permettant de répondre à leurs besoins et préférences uniques. Selon la Dre Jessica Isom, « si nous investissons dans le bien-être individuel, nous en retirerions de nombreux avantages et bienfaits, parmi lesquels celui de maximiser le potentiel de chacun. »

Comment votre entreprise peut-elle s'assurer qu'elle permet à tous les membres du personnel de se sentir au mieux de leur forme et de donner le meilleur d'eux-mêmes au travail ? Tout d'abord, lorsque vous cherchez à renforcer votre culture d'entreprise et vos efforts en matière de bien-être, faites participer l'ensemble des effectifs à vos conversations et à votre planification. Le fait de savoir ce qui compte vraiment pour vos effectifs permettra aux équipes de direction et de RH de combler les lacunes et d'identifier les aspects à améliorer.



● Prendre des nouvelles

Bonjour Aubrey, comment allez-vous aujourd'hui ?

Changer les vies pour de bon.®

Vous voulez aider chaque membre de votre personnel à réussir sur le plan du bien-être et du travail ? Contactez-nous pour savoir comment Virgin Pulse peut vous aider.

Contactez-nous



En savoir plus sur virginpulse.com
Retrouvez-nous sur [facebook](#) | [twitter](#) | [linkedin](#)