

Guide

# Votre programme de bien-être est-il inclusif ?



Guide

## En matière de bien-être au travail, toute approche globale est d'emblée vouée à l'échec. Les entreprises doivent marquer le pas et se montrer attentives aux employé(e)s issu(e)s de milieux différents et ayant des besoins distincts.

La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) sont essentielles à la création d'une culture organisationnelle qui améliore l'expérience des employé(e)s et favorise des résultats positifs sur le plan de la santé. Il est crucial d'investir dans une solution de bien-être qui s'adapte à l'ensemble de vos effectifs mondiaux tout en offrant une expérience adaptée aux besoins, aux expériences vécues et aux identités de chacun. C'est pourquoi il faut développer un contenu local et mondial, proposer des solutions en plusieurs langues, veiller à ce que tous les membres de votre personnel puissent se reconnaître et se sentir représentés, et donner aux employé(e)s la possibilité de s'exprimer sur les initiatives de DEI et de bien-être de votre entreprise.

Chez Virgin Pulse, nous avons à cœur d'amplifier les initiatives de DEI au sein de notre propre entreprise et d'encourager d'autres sociétés à faire de même. Inspirée par notre équipe chargée de la DEI, cette présentation vous guidera à travers les aspects essentiels à prendre en compte pour évaluer le programme de bien-être de votre entreprise sous l'angle de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Cette démarche inclusive vous permettra d'atteindre vos équipes en tenant compte de l'âge, du lieu, du milieu culturel, des capacités, de l'origine ethnique, du genre ou de l'identité sexuelle, de la situation économique et de l'état de santé, entre autres composantes de l'identité.

---

**Chez Virgin Pulse, nous avons à cœur d'amplifier les initiatives de DEI au sein de notre propre entreprise et d'encourager d'autres sociétés à faire de même.**



# Utiliser un langage et des supports visuels inclusifs

Prenez du recul et examinez la situation dans son ensemble. Demandez-vous si votre programme de bien-être fait appel à des ressources et à des supports visuels inclusifs?

Vous devez donner à vos effectifs le sentiment d'être pleinement reconnus et valorisés au travail. En les aidant à apparaître sous leur meilleur jour, vous pouvez faire grimper en flèche la satisfaction, l'esprit d'innovation et la productivité des employé(e)s. Que vous ayez recours à des affiches sur site, à des communications d'entreprise ou à du contenu intégré à votre plateforme de bien-être, la plus haute importance doit être accordée aux choix d'images et d'un langage inclusifs. Cela favorise un sentiment d'acceptation et d'égalité qui amène les effectifs à donner chaque jour le meilleur d'eux-mêmes au travail. Songez-y : les niveaux d'engagement diminueront si votre entreprise n'emploie que des images de personnes au teint clair, en bonne santé et sans handicap, et si elle s'appuie sur un discours dans lequel les populations minoritaires sont ignorées. Toute exclusion directe ou indirecte de certains groupes sociaux parmi les membres du personnel aura pour effet de dissuader les employé(e)s d'interagir avec vos programmes de bien-être et leur donnera l'impression d'être coupés de la culture du lieu de travail. Si vous mettez la santé et le bien-être à la portée de tous, vos employé(e)s seront plus enclin(e)s à participer à un défi bien-être à l'échelle de l'entreprise, à prendre rendez-vous avec un coach en santé, etc.

# Proposer une expérience personnalisée

La santé est personnelle. Personne ne suit exactement le même parcours de bien-être et ne connaît exactement les mêmes circonstances de vie. Pour obtenir des résultats significatifs en matière de santé, et pour les améliorer, il est essentiel de créer une expérience hautement personnalisée.

Pour les personnes atteintes de maladies chroniques, les recommandations en matière d'activité physique peuvent être différentes de celles des personnes qui en sont exemptes. Les personnes souffrant d'une affection aiguë ou de longue durée, comme un cancer, une maladie auto-immune ou une forme longue de la COVID-19, peuvent concentrer leurs efforts en matière de santé et de bien-être sur la gestion de leur pathologie et l'amélioration de leur qualité de vie au sens large, plutôt que sur l'optimisation de leur sommeil ou de leur pas parcourus. Parallèlement, d'autres maladies comme le diabète peuvent nécessiter un suivi plus fréquent et plus dynamique des indicateurs de santé. Soyez-y sensible pour faciliter la mobilisation et le succès de votre entreprise auprès des personnes confrontées à des problèmes de santé.



# Assurer l'accessibilité des programmes



**L'âge et la situation économique, à l'instar de nombreux autres facteurs liés à l'identité, jouent un rôle important dans la manière dont un membre aborde votre programme de bien-être des employé(e)s et interagit avec lui. Créer une expérience qui s'adapte aux besoins et aux objectifs individuels des membres constitue une démarche essentielle pour garantir que les employé(e)s se sentent en confiance sur leur parcours de bien-être.**

Plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi votre programme numérique de bien-être se trouve dans l'impasse. Vous devez prêter attention et tenir compte de l'âge des employé(e)s, de leur situation économique et d'autres différences socio-économiques qui sont autant de facteurs pouvant influencer sur l'accessibilité. Redisons-le, une approche personnalisée est essentielle, et elle ne doit pas s'articuler uniquement autour du contenu que les membres consomment. Toutefois, l'approche devrait également porter sur la capacité physique d'une personne à accéder au programme, par exemple sous l'effet d'un manque de savoir-faire technologique, du caractère inabordable des produits technologiques ou simplement d'une différence générationnelle.

En tant qu'employeur, il vous faut être conscient(e) de la fracture numérique. Malgré l'essor

d'Internet, l'alphabétisation numérique reste à la traîne. Les chiffres des pouvoirs publics britanniques indiquent qu'environ [11,7 millions \(22 %\) de personnes au Royaume-Uni n'ont pas les compétences numériques nécessaires à la gestion du quotidien, et 9 millions \(16 %\) ne savent pas comment utiliser Internet et leur propre appareil. Les chiffres de l'Office national des statistiques \(ONS\) mettent en lumière les communautés marginalisées.](#) Par exemple, les personnes qui s'identifient comme étant en situation de handicap représentent 56 % des adultes qui n'utilisent pas Internet. Ces chiffres témoignent de la fracture croissante et de l'inégalité numérique entre les communautés. Pour beaucoup de personnes, cela peut être considéré comme un obstacle à l'accès aux outils nécessaires pour prendre part à un programme de bien-être sur le lieu de travail ou pour puiser simplement dans les informations de base sur leur santé.

## Pour comprendre l'accessibilité de votre programme de bien-être, tenez compte des questions suivantes :

---

Les membres peuvent-ils facilement trouver un soutien proposé dans une langue qui leur est familière et dans laquelle ils peuvent communiquer ?

---

Les questions fréquentes (FAQ) sont-elles affichées de manière bien visible ?

---

Les instructions sont-elles claires et complètes ?

---

Proposez-vous des guides écrits, vidéo, en direct ou d'autres formes de soutien à l'intégration permettant d'apprendre aux utilisateurs et utilisatrices à naviguer sur la plateforme et à accéder à toutes ses fonctionnalités ?

---

Le contenu est-il décliné en plusieurs langues internationales ?

---

La structure de votre programme permet-elle à tous les membres de franchir des étapes et de bénéficier d'incitations ?

---

Les membres peuvent-ils se connecter en utilisant des appareils rudimentaires, tels que des téléphones, des ordinateurs et des outils de suivi d'activité à la fois plus simples et plus abordables ?

---

Le contenu est-il pertinent et personnalisé de manière à tenir compte des spécificités culturelles ?

---

La plateforme propose-t-elle des suggestions adaptées à la situation socio-économique de la personne ?



Si vous avez répondu « non » à l'une de ces questions, il est peut-être temps de réfléchir à votre programme et d'en réévaluer la conception. Il est essentiel de veiller à ce que votre programme de bien-être des employé(e)s soit conçu de manière à être accessible, afin d'impliquer les catégories de population difficiles à atteindre qui sont souvent plus vulnérables à des résultats insatisfaisants en matière de santé. Donnez la parole à vos employé(e)s et faites appel à des enquêtes anonymes pour recueillir des suggestions et des commentaires sincères et enrichissants. Ce faisant, vos collaborateurs et collaboratrices se sentiront écoutés et vos initiatives de bien-être seront en phase avec leurs besoins spécifiques.



# Susciter l'engagement

Votre plateforme numérique de bien-être doit permettre de tisser des liens entre vos effectifs.

Avec un programme de bien-être à fort taux d'engagement, les employé(e)s se connecteront cinq à sept jours par semaine pour interagir avec le contenu, les outils et les ressources de la plateforme. C'est donc l'endroit idéal pour vous rapprocher de vos équipes et pour les encourager à faire de même avec leurs collègues.

## Pour être efficace, une plateforme de bien-être des employé(e)s devrait :

---

Être utilisée comme toute autre plateforme de messagerie afin de communiquer avec l'ensemble de l'entreprise.

---

Favoriser, entre les employé(e)s, des interactions qui dépassent le cadre du travail.

Être mise à profit pour réaliser régulièrement des enquêtes de satisfaction.

Rappelez aux employé(e)s quels sont les avantages sociaux, les ressources et les événements importants dont ils peuvent bénéficier. L'intégration de plusieurs flux de communication dans votre programme de bien-être des employé(e)s renforce la connectivité sociale entre votre entreprise et vos employé(e)s. D'une part, cette

communication asynchrone élimine les barrières géographiques pour unifier les équipes dispersées, et d'autre part, elle fournit un autre niveau de correspondance employeur-employé qui renforce la confiance et la loyauté.

Les liens sociaux sont indispensables à la santé mentale et physique et constituent une composante essentielle des déterminants sociaux de la santé. En offrant à vos effectifs dispersés la possibilité de nouer de nouveaux liens, par le biais de groupes d'intérêt, de défis et de dédicaces, vous pouvez les rassembler et les motiver à faire partie de quelque chose dont la portée va au-delà de leur propre personne.

Si la diversité des équipes est un aspect fondamental de l'implication des employé(e)s, il n'en demeure pas moins crucial que tous les membres de l'entreprise se sentent inclus dans la culture du lieu de travail. **Les chiffres du rapport « Global Human Capital Trends » de Deloitte indiquent une corrélation positive entre diversité/inclusion sur le lieu de travail et engagement des employé(e)s. Des études soulignent une augmentation de 74 % du recours aux meilleures pratiques en matière de DEI, entraînant une hausse de l'engagement, des performances et des bénéfices commerciaux.**

En plus de promouvoir l'équité en matière de santé, une plateforme de bien-être des employé(e)s qui libère la communication entre toutes les catégories de population favorise des résultats commerciaux au beau fixe. Afin d'encourager la collaboration au sein de l'équipe et de renforcer les liens sociaux, une plateforme de bien-être doit permettre aux employé(e)s de rester en phase avec la vision et les objectifs de l'entreprise. En encourageant la connectivité sociale et le travail d'équipe, les entreprises permettent d'insuffler une culture d'entreprise inclusive.



# Reconnaître les déterminants sociaux de la santé

**La santé et le bien-être sont influencés par des facteurs tels que l'environnement de l'individu, l'accès à l'information et aux services, la génétique, les traumatismes intergénérationnels et l'histoire des préjugés et de la discrimination dans les systèmes de soins de santé. Tous ces éléments sont regroupés sous le terme générique de « déterminants sociaux de la santé » (DSS). Il est important de noter que les DSS sont un problème mondial – et bien que leurs effets n'épargnent personne, ils ont souvent un impact disproportionné sur les populations minoritaires. Reconnaître que des individus de tous horizons ne sont pas totalement maîtres de leur santé – et qu'ils ne partent pas tous du même point – est un aspect essentiel d'une stratégie de bien-être inclusive.**

Les personnes et les familles à faible revenu n'ont souvent pas autant de temps, de ressources économiques ou de ressources communautaires à consacrer à la santé et au bien-être que les personnes plus aisées. Par exemple, les personnes vivant dans des familles nombreuses où se croisent plusieurs générations, dans des appartements ou dans d'autres lieux de vie où le bruit est omniprésent, peuvent avoir du mal à dormir le nombre d'heures recommandé chaque nuit. Les populations marginalisées sont souvent confrontées à des facteurs de stress plus intenses : stress financier accentué, accès réduit à des aliments nutritifs et rassasiants,

anxiété liée à l'insécurité dans leur quartier, méconnaissance de la manière de pratiquer une activité physique régulière ou incapacité à le faire sont autant de facteurs qui font obstacle à une expérience de bien-être inclusive.

Les entreprises doivent mettre en place des programmes de bien-être des employé(e)s en partant du principe que la santé et le bien-être varient d'une personne à l'autre – du niveau de départ aux mesures devant être prises par chaque membre pour atteindre une santé optimale. Associée à une combinaison d'outils hautement technologiques et à forte interaction, la personnalisation est essentielle pour guider chaque membre dans la bonne direction en fonction de ses objectifs uniques. Parce que les parcours sont nécessairement différents d'un individu à l'autre, l'expérience du programme de bien-être se doit de l'être également. En matière de santé et de bien-être, une solution doit non seulement comprendre en profondeur chaque utilisateur et utilisatrice, mais aussi proposer des programmes, des outils et un soutien complets. L'association d'une plateforme robuste et d'une expérience hautement personnalisée garantit que les besoins uniques de chacun des membres du personnel seront bien pris en compte et que le programme leur sera bénéfique.

## Pour aider vos employés à mieux s'orienter dans leur parcours de santé, vous pouvez :

---

Demander aux utilisateurs et utilisatrices de répondre à une enquête de référence permettant de personnaliser le contenu, les ressources et les suggestions en fonction de leurs souhaits, besoins et circonstances de vie spécifiques.

---

Utiliser l'apprentissage par l'IA pour créer une expérience véritablement personnalisée qui apprend et évolue avec l'individu à mesure qu'il interagit avec la plateforme.

---

Offrir des services de soutien en direct, tels que le coaching de santé ou des guides qui identifient les facteurs environnementaux ayant une incidence sur les résultats en matière de santé et explorent des solutions efficaces conçues pour l'individu.

---

Faire appel à une plateforme qui procède périodiquement à des examens internes de son contenu pour s'assurer qu'il inclut des personnes de toutes origines, de toutes identités de genre, de tous statuts socio-économiques, de tous lieux, de tous niveaux d'éducation et de toutes croyances religieuses.

---

Demander régulièrement des retours d'information anonymes afin d'améliorer continuellement l'expérience de bien-être des employé(e)s pour tous les membres.







## Permettre aux membres de s'approprier leur parcours de santé

Personne ne connaît mieux que vos employé(e)s leurs objectifs, leurs motivations, leur histoire personnelle et leurs styles d'engagement. Le meilleur moyen de garantir l'amélioration des résultats en matière de santé de toutes les catégories de population réside dans le fait de donner à vos employé(e)s le pouvoir d'orienter leur propre parcours de bien-être grâce à un programme de bien-être holistique inclusif, personnalisé et riche en fonctionnalités.

Le bien-être a été redéfini, et les avantages offerts par votre entreprise en la matière doivent évoluer en conséquence. Se contenter de promouvoir l'activité physique ne suffit plus - les programmes de bien-être aboutis abordent l'ensemble des problèmes de santé et de bien-être auxquels les employé(e)s sont aujourd'hui confronté(e)s.

Vos effectifs diversifiés ont des besoins divers et variés, c'est pourquoi les personnes qui prennent les décisions concernant les initiatives de bien-être de votre entreprise doivent elles aussi être issues de [milieux diversifiés](#). Les employé(e)s ont besoin d'outils et de ressources hétérogènes permettant d'aborder les enjeux liés à la santé physique, à la santé mentale, au bien-être financier, à la connectivité sociale, aux maladies chroniques, à la nutrition, à la santé

familiale, au sommeil, à la pleine conscience et à la gestion du stress, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à la santé musculo-squelettique, au sevrage tabagique, et bien plus encore. En choisissant de diversifier son équipe de décideurs pour veiller à ce que soit prise en compte la manière dont les membres de votre personnel accèdent à ces outils et interagissent avec eux, votre entreprise constatera au fil du temps une plus grande fréquence d'utilisation du programme, accompagnée d'une amélioration des résultats en matière de santé et des résultats commerciaux.

Comment faciliter l'accès des employé(e)s aux solutions qui répondent à leurs besoins spécifiques ? En proposant une [plateforme numérique tout-en-un](#) en mesure d'apprendre et de s'adapter aux besoins en constante évolution des employé(e)s. Cette démarche renforcera l'engagement, soutiendra des cultures organisationnelles plus fortes et plus saines et favorisera un sentiment d'unité et d'inclusion. Si les entreprises peuvent prendre des mesures pour promouvoir l'équité en matière de santé, il est important de noter que ce travail nécessite un effort concerté de la part de plusieurs parties prenantes, notamment de l'entreprise, de la collectivité, des responsables de la santé publique et des institutions.

# Changer les vies pour de bon.®

Nul ne peut mieux connaître sa propre santé que soi-même. Chez Virgin Pulse, cette affirmation fait vraiment l'unanimité. Nous sommes conscients que l'expérience vécue et l'approche de chaque individu en matière de santé et de bien-être sont uniques et multiformes. Et cela est vrai quelle que soit l'image qu'ils en ont. Nous voulons donner à chaque membre le contrôle de son corps et de son esprit.

Notre plateforme permet aux utilisateurs et utilisatrices de se fixer de petits objectifs progressifs, de les atteindre, et de se concentrer sur l'instauration de bonnes habitudes. En intégrant des encouragements pertinents et éprouvés dans les habitudes quotidiennes suivies par nos membres, nous sommes en mesure de provoquer de grands changements et d'obtenir des résultats mesurables en matière de santé à travers une responsabilisation durable.

Nous pouvons personnaliser les fonctionnalités de notre programme et les adapter à vos besoins. Ainsi, il est possible de créer un programme de bien-être qui rassemble tous les membres de votre entreprise, indépendamment de leur milieu socio-économique, de leur âge, de leur état de santé, de leur croyance et de leur culture. Virgin Pulse met tout en œuvre pour vous aider, vous et votre entreprise, à relever les défis qui peuvent être les vôtres en matière de santé, et à construire une culture du bien-être qui place la diversité, l'équité et l'inclusion au premier plan.



● Prendre des nouvelles

Bonjour Aubrey, comment allez-vous aujourd'hui ?

# Changer les vies pour de bon.®

Vous souhaitez mettre en place un programme de bien-être diversifié et inclusif ? Aidez l'ensemble de vos employé(e)s à s'engager sur la voie du bien-être. Pour découvrir comment y parvenir, contactez l'un des membres de notre équipe experte.

Contactez-nous

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



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