

# Investir dans la santé des employés C'est rentable !

**La norme « Entreprise en santé »**



**Avec Mario Messier md**  
Santé au travail/Promotion de la santé  
[mario.messier@gp2s.net](mailto:mario.messier@gp2s.net)

**gp2s**

**COLLOQUE.CA**  
ASSURANCE ET RENTES COLLECTIVES

L'assurance collective: Un outil de gestion de la présence au travail

26 mai 2008 - Centre des congrès - Hôtel Mortagne

# Plan de la présentation



1. Les déterminants de la santé
2. Enjeux et opportunités
3. La norme « Entreprise en santé »

# Partie 1

## Les déterminants de la santé

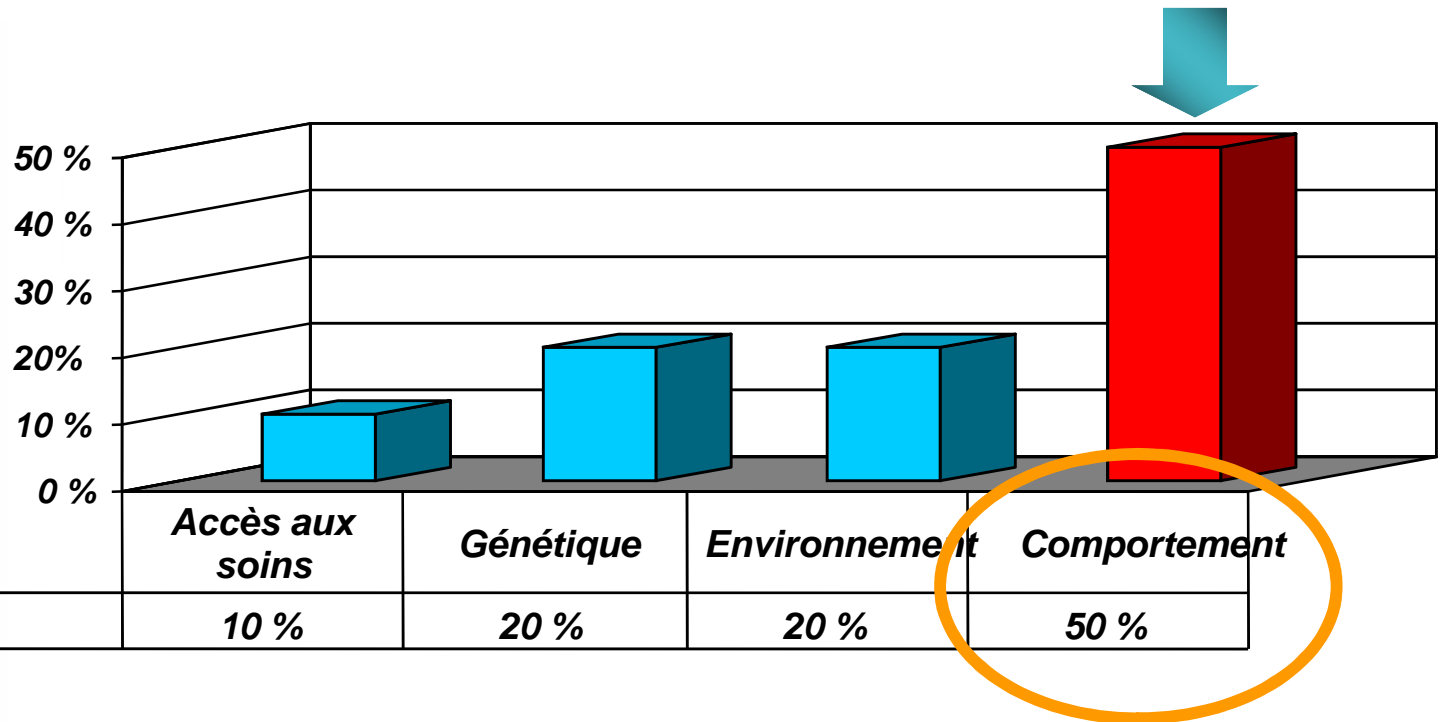


# Les déterminants de la santé

Source: CDC (Center for disease control)



gps



# 80% des cancers

## 7 facteurs de risques modifiables



1. Tabagisme (30%)
2. Alimentation déficiente (30%)
3. Sédentarité (5%)
4. Exposition professionnelle (5%)
5. Infections (5%)
6. Alcool (3%)
7. Pollution (2%)

Source: Les aliments contre le cancer, Richard Béliveau et Denis Gingras

# 90% des maladies cardiaques

## 9 facteurs de risques modifiables

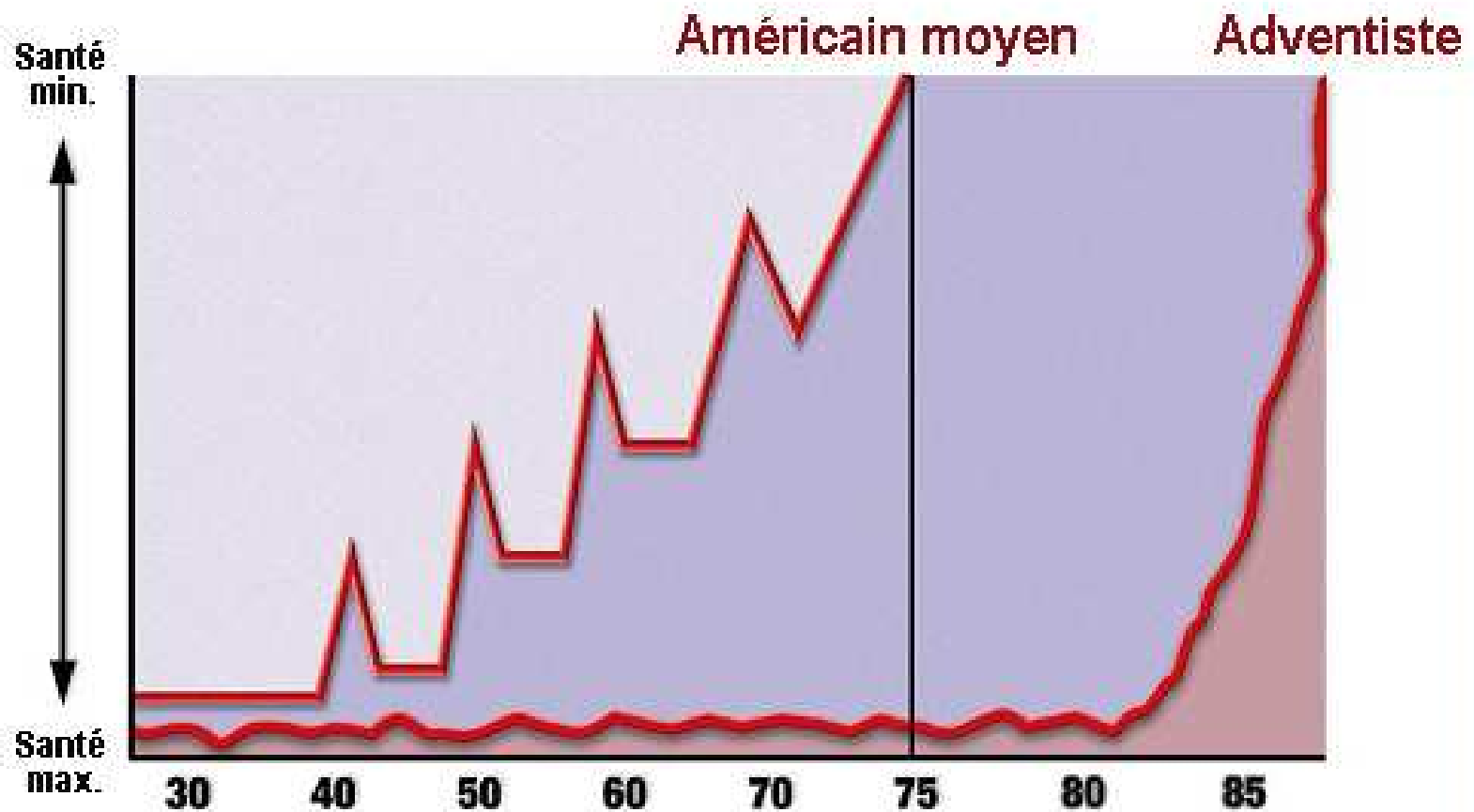


1. Tabagisme
2. Hyperlipidémie
3. Sédentarité
4. Alimentation pauvre en fruits et légumes
5. Obésité abdominale
6. Hypertension (HTA)
7. Diabète
8. Stress
9. Alcoolisme

Source: Étude INTERHEART, *Lancet* 2004 : Facteurs de risque modifiables associés à l'infarctus du myocarde dans 52 pays

# Une image vaut...

## Évolution de la santé selon l'âge



# L'île des centenaires





## Les centenaires d'Okinawa



Uehara Seikichi



Nabi Kinjo

# Pour 100 travailleurs d'ici



- 66 ne font pas assez d'exercice
- 50 ont un excès de poids
- 50 présentent un cholestérol élevé
- 44 ont un stress modéré ou élevé
- 27 souffrent de maladie cardiovasculaire
- 24 font de l'hypertension artérielle
- 18 fument
- 10 sont de grands buveurs

# Un lien entre la santé, le mieux-être et la productivité?



## Auto-évaluation

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

*Adapté de McCauley (2004). Managing for Health and productivity. Welcoa's Magazine, 3(5), 12-17*

**gps**

# Auto évaluation

1. Si je suis en bonne condition physique, je peux mieux travailler et plus longtemps
2. Je suis plus productif quand je me sens bien dans ma peau
3. La qualité de mon travail est meilleure quand je prends du temps pour moi et pour les gens qui comptent pour moi
4. Ma santé souffre si je pousse la machine au travail pour des périodes prolongées aux dépens de mes autres intérêts
5. Trop ou mal manger a un effet négatif sur ma santé et sur mon niveau d'énergie



**gps**

# Auto évaluation

6. Si je traite mal les gens autour de moi, je ne me sens pas bien\*
7. Mes croyances personnelles et mon style de vie ont un impact sur mes employés
8. Travailler avec quelqu'un qui néglige sa santé peut être un obstacle à ma santé
9. Améliorer ma santé et mes habitudes de vie a un impact positif sur les gens qui travaillent avec moi
10. Si je me sens apprécié comme personne, ça a beaucoup d'impact sur comment je me sens et comment je travaille



# Votre perception

**41-50** : Vous êtes convaincu que pour travailler à un niveau optimal, il faut être en bonne santé et se sentir bien. Gérer la santé et la productivité vous apparaît une excellente idée.

**31-40** : Gérer la santé et la productivité vous apparaît utile. Vous êtes favorable aux initiatives en ce domaine.

**21-30** : Vous avez besoin d'en savoir plus sur le lien possible entre la santé et la productivité.

**11-20** : Vous ne croyez pas à la connexion entre la santé et la productivité



## Partie 2

# Enjeux et opportunités en milieu de travail



- Coût de l'absentéisme
  - 20% de la masse salariale

*Source: Conseil du patronat du Québec*
- Et ça augmente
  - Plus de santé mentale
  - Plus d'obésité, de diabète, de sédentarité
  - Plus de vieux

# Les entreprises canadiennes font-elles des activités de promotion de la santé?

## Au Canada en 2006

- 90% des entreprises (77 % au Québec)
  - C'était 44% en 1997
- 33% ont un budget spécifique.
- 15% un programme complet et structuré

*National wellness survey report 2006, Buffet & company Worksite wellness*

## Aux USA en 2006

- 90% des entreprises =>programme complet (20% en 1984)

*Association of Worksite Health Promotion, US Health and Human services*





# Coûts annuels liés aux habitudes

Soins de santé des employés de Dupont en 1993



Fumeurs	960\$
Excès de poids	401\$
Alcoolisme	389\$
Cholestérol	370\$
Non usage de la ceinture	272\$
Sédentarité	219 \$

# C'est rentable aux USA

## Programmes de promotion de la santé aux USA



- **Bank of America** 5,96\$/1\$
- **PacBell** 3,10\$/1\$
- **Wisconsin School district** 4,47\$/1\$
- **Prudential Insurance** 2.90\$/1\$
- **General Mills** 3,50\$/1\$

1. Chapman L. *Proof positive: analysis of the cost effectiveness of worksite wellness.* Summex corporation, 1996.
2. *Wellness Councils of America. Self care works: Worksite wellness Works,* may 1995.

# C'est rentable aux USA

- o **13 études** de programmes de promotion de la santé en milieu de travail
  - o **Retour de 3,48/1\$** Baisse de coût des soins
  - o **Retour de 5,82/1\$** Baisse de l'absentéisme

*Source: Aldana S. Financial impacts of health promotion programs, a review of the literature, Am J of health promotion, 2001; (15) 5: 296-320*

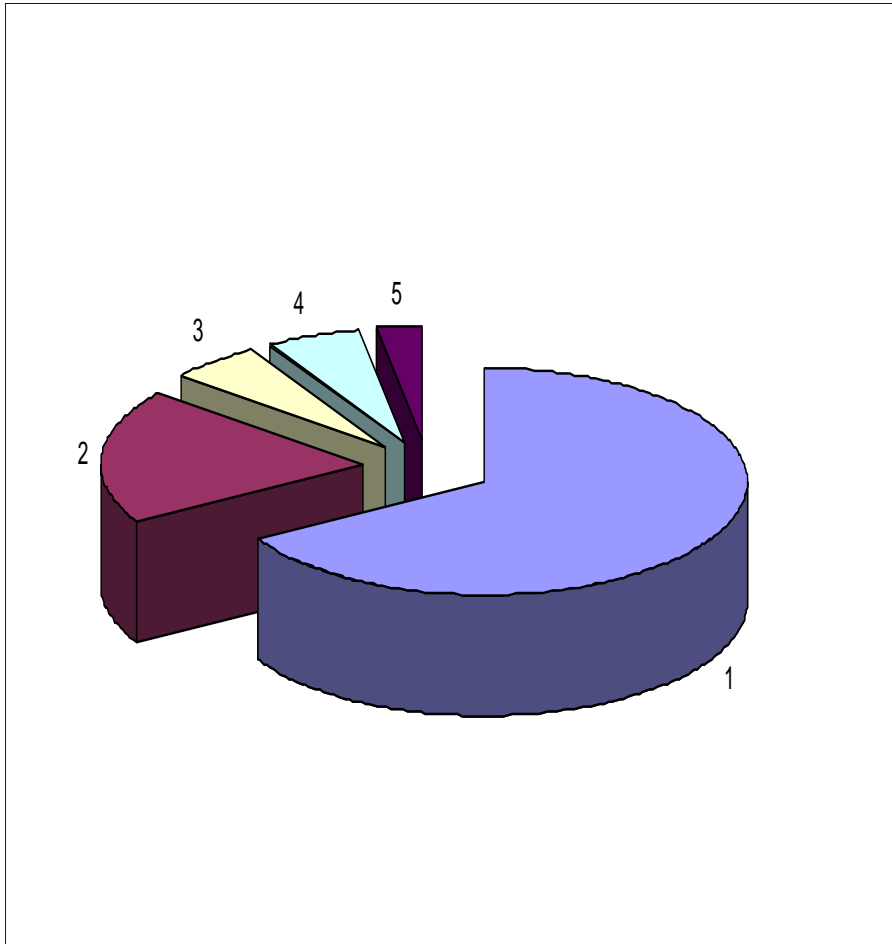
- o Les recherches démontrent un R.O.I de **3\$ à 8\$** par \$ investi en promotion de la santé dans **les 5 ans**

*Aldana, 2001; Goetzel et coll., 1998; Anderson, Serxner et Gold, 2001.*



# Coûts de la mauvaise santé

(Grandes entreprises US de service financier)



1. Présentéisme
2. Soins médicaux
3. Absentéisme
4. Invalidité court terme
5. Invalidité long terme

*Adapté de: Edington DW, Burton WN. Health and productivity. Mc Cunney, RJ: A practical approach to occupational and Environment Medecine. Philadelphia. Lippincott Williams & Wilkins. 3rd ed. 2003: 140-152.*

# C'est rentable au Canada

## Programme de santé de BC-Hydro



**gps**

- Programme démarré en 1988
- Inciter à une vie saine et équilibrée
- Évaluation faite en 1996
  - ↓ 1,2 millions en congés de maladie
  - ↓ roulement de personnel
  - Meilleure image corporative
  - Retour de 2,74 \$/1\$

*Source: Vie active au travail, études commerciales de cas. Santé publique du Canada*

# C'est rentable au Canada

## Canada Life Assurance (Toronto)



- Programme d'activité physique
- Retour de 3,40 \$/1\$
  - ↓ de roulement du personnel
  - ↓ des coûts d'assurances

*Shephard, Roy J. Twelve years Experience of a fitness program to the salaried employees of a Toronto life Assurance Company. American Journal of health promotion 6(4) 292-301 April 1992*

# C'est rentable au Québec

## Visa Desjardins (Montréal, 2001-2004)



**gps**

- Absentéisme - 28%
- Taux de roulement - 54%
- Tabagisme - 26%
- Sentiment de déprime - 26%
- Retour de 1,50-3,00 \$/1\$

Programme « Ma santé je m'en occupe (ACTI-MENU)

# Mieux-être et productivité dans une petite entreprise de chez nous



*Source: Guy Ménard du groupe Olympie*



# Habitudes de vie et productivité



- o Éliminer un facteur de risque chez un travailleur
  - o Augmente la productivité au travail de **9 %**
  - o Réduit l'absentéisme de **2 %**

*Pelletier B, Boles M, Lynch W. Change in health risks and work productivity over time. J. Occup Environ Med. 2004; 46 (7): 746-754.*

- o Un employé actif physiquement est **12 %** plus productif qu'un employé sédentaire

*Santé Canada*

- o Un employé fumeur coûte **3150 \$** de plus par année à une entreprise qu'un non-fumeur.

*Source: Santé Canada (2007)*

# Partie 3

## La norme «Entreprise en santé»



- Initiative du GP<sup>2</sup>S, mandat au BNQ
- Objet de la norme
  - Spécifier les exigences d'un programme efficace de promotion de la santé en milieu de travail
- Financement
  - Santé publique, CSST, Assurances Desjardins, Power Corporation

# Comité de normalisation



## 1. Entreprises admissibles

Alcoa, Desjardins, Hatch, Norbord, Radio-Canada

## 2. Parties intéressées

CSQ(syndicat), Médial, Watson Wyatt, Intelligence santé

## 3. Intérêt général

Santé publique, Université de Sherbrooke, GP2S

# Objet de la norme



- Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé
- Pour les entreprises de toutes tailles
- Deux paliers
  - Entreprise en Santé
  - Entreprise en Santé *Élite*

# Interventions dans 4 sphères



- Habitudes de vie
- Équilibre Travail/Vie personnelle
- Environnement de travail
- Modes de gestion

# Des exigences dans 5 domaines



1. Engagement de la direction
2. Comité de santé/mieux-être
3. Une collecte de données
4. Plan d'intervention structuré
5. Évaluation

# 1. Engagement de la direction



- Politique de prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé
- Membre de la direction responsable de la promotion de la santé et mieux-être
- Mesures de maintien et de retour au travail après une invalidité

# 1. Engagement de la direction

## *Niveau élite*

- Planification stratégique RH inclut prévention/promotion de la Santé
- Responsabilité des gestionnaires envers la santé est définie dans la description de tâche
- Évaluation des gestionnaires inclut leur implication envers la santé
- Du temps alloué pour les activités de prévention et promotion





## 2. Comité Santé et Mieux-être



- Mandat et responsabilités du comité
  1. Étudier l'information liée à la santé
  2. Élaborer le programme Santé/mieux-être
  3. Mettre en œuvre et évaluer le programme

### *Niveau élite*



- Membres de différentes catégories d'emploi
- Besoins de formation identifiés et élaborés

## 3. Collecte de données



- Coûts financiers de la non santé
  - Collecte auprès du personnel
    - Dans les 4 sphères
    - Confidentialité
    - Rapport à la direction et au personnel
- Niveau élite*
- Discussion entre la direction et le personnel

## 4. Plan de mise en œuvre

- Interventions selon les besoins identifiés
- Des actions dans
  - La sphère des habitudes de vie
  - Une des 3 autres sphères
- Objectifs, calendrier, responsable, budget, plan de communication et d'évaluation



**gps**

### Niveau élite

- Des interventions dans les 4 sphères
- Objectifs de résultats pour chaque intervention

## 5. L'évaluation

- Pour chaque intervention
  - Taux de participation
  - Taux de satisfaction
- Rapport annuel à la direction et au personnel

### Niveau élite

- Pour chaque intervention
  - Taux d'atteinte des objectifs
  - Analyse et interprétation des résultats
- Rapport annuel discuté entre la direction et les employés



# « Entreprise en santé » en bref



- Un programme d'amélioration continue de la santé en milieu de travail
- Une reconnaissance officielle
- Un intérêt marqué des entreprises
- Accréditation possible dès septembre

# GP<sup>2</sup>S : Sa Mission

## Groupe de Promotion pour la Prévention en Santé



- Un organisme de promotion et d'information en matière de santé dans les milieux de travail
- Mission: Inciter les entreprises à promouvoir et intégrer la santé des employés dans leurs modes de gestion

# GP<sup>2</sup>S : ses appuis



- Fondation Lucie et André Chagnon, Fondation Power du Canada
- Alcoa et Desjardins, gouverneurs
- Près de 120 membres
  - Institutionnels
  - Réguliers
  - Associés

# Des questions?





# Des solutions pour l'avenir



Source: Luc Poirier, Intelligence Santé