

Diagnostic de la santé et du bien-être en entreprise

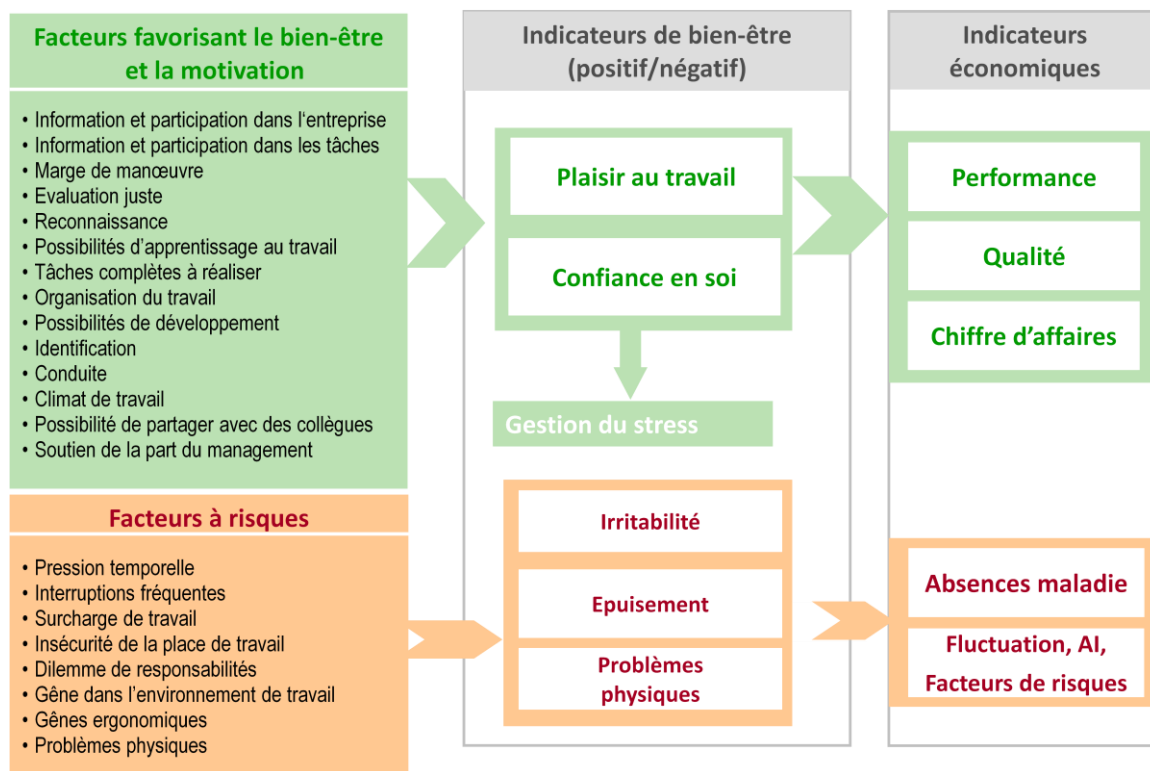
En collaboration avec BGF-Berlin (www.bgf-berlin.de), nous proposons DigA 2.0, un processus d'analyse de la santé et du bien-être des collaborateurs.

Controlling et Return on Investment

L'objectif du processus est de développer un système de controlling et de management qui permette de mettre en relation de manière systématique les chiffres clés économiques de l'entreprise et des chiffres liés à la santé et de pouvoir montrer le retour sur investissement de mesures mises en place. Lors d'un workshop stratégique, les données économiques (p. ex. statistiques d'absences maladie, chiffres-clés sur la qualité et la productivité etc.) peuvent être mises en relation avec les données qui auront été recueillies lors du sondage. Les données seront analysées statistiquement, avec des méthodes propres aux sciences sociales. Les recherches et nos expériences avec le processus DigA 2.0 montrent que l'investissement pour des interventions ciblées dans le domaine de la santé des collaborateurs rapporte un retour entre 1 :1.9 et 1 :4.

Base scientifique

D'un point de vue scientifique, il existe dans l'entreprise deux facteurs : les potentiels et les risques pour la santé et le bien-être.



Les facteurs de risques exposés dans le modèle ci-dessus correspondent à l'état actuel de la recherche et sont opérationnalisés par 22 échelles dans le questionnaire. Le bien-être des collaborateurs est mesuré par des indicateurs de bien-être. Les échelles « plaisir au travail » et « confiance en soi » sont utilisées en tant qu'indicateurs positifs (le fondement théorique et la vérification empirique sont basés sur diverses études, travaux de diplômes et thèses), et les échelles « irritabilité », « épuisement » et « problèmes physiques » sont utilisés comme des indicateurs négatifs, ces échelles ont largement été adaptées à la clé-ICD (*International Classification of Diseases* ; www.who.int/classifications/icd/en).

La dimension humaine dans l'entreprise

Les tables en annexe établissent une liste des échelles utilisées avec une courte description, la quantité des questions, un exemple de question ainsi que les alphas de Cronbach mesurés (indices de fiabilité). Les alphas de Cronbach indiquent le degré de précision avec lequel l'indice est mesuré.

Des résultats concrets et pragmatiques

Une fois le sondage effectué et lorsque les résultats sont validés à l'aide des données de base (comme par exemple que des scores élevés de plaisir au travail et de confiance en soi corrélaient avec des valeurs élevées sur le plan de la productivité, de bons résultats qualité, et un absentéisme faible), l'on peut réaliser des régressions multi-niveau et identifier les trois facteurs d'influence les plus importants sur les valeurs observées (comme par exemple, une conduite évaluée particulièrement positivement, les informations, la participation et l'identification, ou un degré élevé de douleurs de nuque dû à la pression temporelle, les courants d'air, ou une évaluation ressentie comme injuste).

Parmi toutes les combinaisons possibles entre ces 22 facteurs d'influence possibles, l'on peut identifier ceux qui sont hautement significatifs et qui expliquent une grande partie de la variance, grâce à des statistiques de corrélations. Ces facteurs sont les moteurs de la santé et du bien-être dans l'entreprise.

Entreprise dans sa totalité		Facteurs d'influence		
		1er facteur d'influence	2° facteur d'influence	3° facteur d'influence
Indicateurs de santé et de bien-être	Plaisir au travail Variance expliquée 41,2%	Apprentissage au sein de l'entreprise	Identification	Marge de manœuvre
	Confiance en soi Variance expliquée 15,9%	Identification	Marge de manœuvre	Pas de surcharge de travail
	Irritabilité Variance expliquée 61,7%	Pression temporelle	Surcharge de travail	Evaluation injuste
	Epuisement Variance expliquée 44,5%	Evaluation injuste	Gênes d'ordre physique dans l'environnement de travail	Interruptions
	Problèmes d'ordre physique Variance expliquée 72,0%	Gênes sur le plan physique	Evaluation injuste	Surcharge de travail

La dimension humaine dans l'entreprise

Les facteurs identifiés sont encore précisés par une analyse au niveau des items. Cela permet d'obtenir des indications très concrètes pour développer des mesures effectives par la suite.

Entreprise dans sa totalité		Facteurs d'influence		
		1er facteur d'influence	2 ^e facteur d'influence	3 ^e facteur d'influence
Indicateurs de santé et de bien-être	Plaisir au travail	Je peux utiliser et développer mes compétences et mes aptitudes sur mon lieu de travail. 0,54	Je suis convaincu de nos produits / services. 0,48	Je peux réaliser mes tâches de différentes manières possibles. 0,29
	Confiance en soi	Je suis convaincu de nos produits / services. 0,33	Je peux moi-même décider de la manière dont je réalise mes tâches. 0,24	Les tâches que je dois réaliser ne dépassent pas mes aptitudes professionnelles. 0,24
	Irritabilité	Il m'arrive souvent de ne pas avoir suffisamment de temps pour réaliser mes tâches. 0,35	Il m'arrive souvent de devoir réaliser des tâches auxquelles je ne suis pas suffisamment préparé. 0,32	Mon supérieur n'évalue pas mes performances de manière juste. 0,27
	Epuisement	Mon supérieur n'évalue pas mes performances de manière juste. 0,35	Bruit 0,28	Il arrive souvent que des collègues ou des téléphones m'interrompent dans mon travail. 0,22
	Problèmes d'ordre physique	Courants d'air 0,29	Mon supérieur n'évalue pas mes performances de manière juste. 0,28	Il m'arrive souvent qu'on me demande de réaliser des tâches pour lesquelles je ne suis pas suffisamment préparé. 0,23

Plus le chiffre est grand = plus la corrélation est grande

La dimension humaine dans l'entreprise

Benchmark

Grace à la collaboration de notre partenaire BGF-Berlin GmbH avec la AOK Berlin, de la Gesundheitskasse, de l'IHK, de la Unfallkasse et de ses nombreux clients internationaux, ainsi que de divers projets couvrant des secteurs entiers (p.ex. les détaillants, l'hôtellerie, les soins, le bâtiment, etc.), nous avons accès à une importante base de données anonymisées permettant des Benchmark.

Durée

Le processus (planification des objectifs, analyse de la situation actuelle, retour des données) peut se faire en 4 à 6 semaines ; si l'enquête se fait par Internet, le processus peut être encore plus court.

Langues

Le questionnaire est disponible en français, anglais, allemand et italien.

Rapport

Le retour des résultats est effectué oralement avec un support écrit (slides ou rapport).

- 1) La description de l'outil de *Diagnostic de la santé et du bien-être en Entreprise DigA 2.0* a été établie par le Dr. Gerd Westermayer, Directeur de la Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung GmbH, Berlin (www.bgf-berlin.de)

La dimension humaine dans l'entreprise