



# La communication en santé organisationnelle

## Fiche-conseil sur les meilleures pratiques

Un plan de communication efficace est crucial pour la réussite de toute stratégie de santé dans l'entreprise. Vos employés doivent connaître vos initiatives et l'importance qu'elles ont pour eux.

Quelques conseils au sujet du plan de communication :



### 1. Mettez sur l'appui de la direction

La communication la plus efficace est celle qui vient d'en haut et dont le message est renforcé par l'ensemble des gestionnaires. En donnant l'exemple, les dirigeants peuvent accélérer le changement. Ils doivent se faire les champions de la stratégie et communiquer leur engagement.

**Conseil :** Les employés aiment savoir ce qui inspire leurs dirigeants. Encouragez les gestionnaires à parler de leurs succès (ou de leurs difficultés) dans le cadre d'événements, de réunions ou de campagnes à l'échelle de l'organisation. Par exemple, pendant la pandémie de COVID-19, la Sun Life a tenu périodiquement des séances « Demandez-moi n'importe quoi » à l'intention des gestionnaires de personnel. Ceux-ci ont pu recevoir de l'encadrement sur la manière d'organiser des pauses santé mentale pour leurs équipes. Ces séances ont permis d'accroître l'engagement et le sentiment d'appartenance des gestionnaires.



## 2. Alignez les messages de santé organisationnelle sur les objectifs commerciaux, les valeurs et les priorités de l'entreprise

Les employés doivent comprendre que vos objectifs de santé sont liés au rendement de l'entreprise. Ils auront ainsi un portrait juste de la santé de l'organisation et un aperçu de vos priorités. Communiquez vos objectifs à court et à long terme à vos employés. Expliquez-en les bénéfices pour eux et pour l'entreprise.

**Conseil :** Envisagez de créer une charte ou un énoncé de valeurs pour faire état de votre engagement à l'égard de la santé organisationnelle. Faites-en mention constamment dans vos communications pour augmenter la sensibilisation et l'adhésion de vos employés. Cela témoignera de votre détermination à agir. Vous montrerez aussi que vous investissez du temps et des ressources pour amener un changement durable et positif. Par exemple, voici la vision de la Sun Life en ce qui concerne la santé mentale :

- La Sun Life habilite et soutient ses employés pour qu'ils atteignent un mieux-être optimal. Nous favorisons une culture de diversité en offrant un milieu de travail où chacun se sent en sécurité.

Cette vision oriente notre stratégie en santé mentale et sous-tend nos actions et nos initiatives.



## 3. Communiquez avec fréquence et constance

Un message ponctuel ne suffit pas pour aborder la question de la santé organisationnelle. Pour créer un changement de culture durable, vous devez répéter vos messages clés toute l'année. Intégrez-les à vos communications sur d'autres priorités ou nouvelles de l'entreprise. Ne les reléguez pas aux événements de santé et de mieux-être.

**Conseil :** Il est plus important que jamais d'informer vos employés des ressources qui sont à leur disposition. Envisagez de publier un bulletin hebdomadaire sur toute nouvelle importante concernant les ressources sur le mieux-être (par exemple, un programme d'aide aux employés).



## 4. Utilisez divers canaux de communication pour accroître l'engagement

Pour obtenir les meilleurs résultats, il est important de communiquer fréquemment, par des moyens qui conviennent aux employés. Demandez-leur ce qu'ils préfèrent. Tenez compte de leur groupe démographique afin de présenter l'information dans le bon format, avec le ton approprié. Voici quelques exemples de canaux de communication :

- Intranet
- Réunions d'équipe – avec un moment consacré au mieux-être en début de séance
- Bulletins électroniques
- Bulletins de santé et sécurité
- Affiches ou brochures imprimées
- Champions/ambassadeurs

**Conseil :** Créez un emplacement pour regrouper l'information sur votre programme. Il peut s'agir, par exemple, d'une page de votre intranet ou d'une rubrique de votre infolettre habituelle. Vous pouvez diriger les employés vers cette ressource quand ils ont des questions. De plus, cette pratique assure la constance du message. Autre conseil : créez une marque distinctive pour votre programme de santé organisationnelle. La marque accroît la visibilité du programme auprès des employés. De plus, elle témoigne de votre engagement envers leur mieux-être.



## 5. Présentez vos résultats, vos succès et vos plans d'action

Communiquez les objectifs à court et à long terme qui profiteront à vos employés et à votre organisation. Faites savoir aux employés que vous suivrez vos résultats et les diffuserez dans l'entreprise. Affirmez votre intention de changer tout ce qui pourrait ne pas fonctionner. Tenez vos employés au courant des progrès de l'entreprise. Ils se sentiront plus engagés vis-à-vis du processus et des objectifs de santé organisationnelle dans leur ensemble.

**Conseil :** Faites la mise à jour de vos progrès dans le cadre des réunions trimestrielles des employés. Annoncez aussi les succès lors d'événements ou de campagnes à l'échelle de l'entreprise.



## 6. Encouragez les employés à donner leur avis

Solliciter la rétroaction des employés est la clé pour obtenir leur adhésion et leur engagement. Assurez-vous d'offrir aux employés un moyen de donner leur opinion. Diffusez les résultats largement et planifiez l'usage que vous en ferez. Si vous faites un sondage, préparez-vous à agir en fonction des résultats. Ne pas agir pourrait vous faire perdre la confiance de vos employés.

Quelques moyens de recueillir l'opinion de vos employés :

- Sondages éclair ou sondages sur l'engagement
- Adresse courriel réservée
- Boîte à suggestions dans le local des employés
- Commentaires sur les réseaux sociaux ou dans l'intranet
- Réunions des employés (virtuelles ou en personne)
- Système de signalement des incidents
- Groupes de travail et comités (p. ex., comité sur la santé et la sécurité)

La vie est plus radieuse sous le soleil

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Sun Life. OH-9056-F 08-20 mv-cc

