

Les programmes de bien-être au travail permettent aux employeurs de faire des économies importantes

Sources

Baicker K et coll. (2010) **Workplace wellness programs can generate savings.** Health Aff (Millwood) 29:304-11.

Henke RM et coll. (2011) **Recent experience in health promotion at Johnson & Johnson: Lower health spending, strong return on investment.** Health Aff (Millwood) 30:490-9.

Morrison E et MacKinnon NJ (2008) **Workplace wellness programs in Canada: An exploration of key issues.** Healthc Manage Forum 21:26-32.

Pour plusieurs employeurs, les programmes de santé ne sont qu'une source de dépenses. Une revue de la littérature a pourtant montré que l'implantation de programmes de mieux-être dans les entreprises leur permet d'économiser beaucoup d'argent.

On a recensé 36 rapports de recherche dont plus de 90 % ont été réalisées dans des entreprises ayant plus de 1000 employés. Plusieurs milieux étaient représentés : services financiers, manufacturier, scolaire, universitaire, municipal, télécommunications, énergie, pharmaceutique et fabricants de produits de consommation.

Les programmes de mieux-être mis en place visaient généralement :

- la perte de poids,
- la cessation tabagique, ou
- plusieurs facteurs de risque.

Pour atteindre leurs objectifs, les programmes misaient principalement sur :

- l'évaluation des risques pour la santé,
- la distribution de matériel éducatif,
- les consultations individuelles,
- les classes, séminaires et activités de groupe,
- les incitatifs à la participation (ex. bonus, remboursement).

Le dépouillement de ces rapports de recherche indique que le retour sur l'investissement pour les soins de santé était de 3,27 \$, ce qui veut dire que pour chaque dollar investi dans un programme de mieux-être, les

coûts en soin de santé diminuaient de 3,27 \$. En moyenne, les programmes ont permis de sauver 1,7 journée d'absentéisme par année par employé. Ce qui représente un retour sur l'investissement de 2,73 \$ pour l'absentéisme. Les programmes de mieux-être ayant majoritairement été évalués sur une période de deux ou trois ans, ces résultats indiquent que les entreprises qui se lancent dans cette aventure sont vite récompensées.

L'étude n'a malheureusement pas permis de faire ressortir les éléments garantissant le succès de ce genre de programme. Il est possible que les recherches ayant évalué des programmes qui n'ont pas connu de succès n'aient pas fait l'objet de publication, d'où une possible surestimation des effets bénéfiques. D'un autre côté, comme le coût de démarrage de tels programmes est souvent plus élevé que le coût de maintien, et considérant que les effets sur la santé se font sentir plus à long terme, il est possible que les résultats rapportés soient, au contraire, sous-estimés.

On peut en conclure que les programmes de mieux-être réalisés en entreprise pourraient être aussi gagnants pour les employeurs que pour les employés.

Mélanie Lemieux et Guy Thibault