

# Nouvelle année, l'occasion de faire peau neuve ?

## Comment les multinationales peuvent-elles aider leurs collaborateurs à tenir leurs bonnes résolutions de la nouvelle année, en particulier sur le plan de la santé, en temps de crise ?

Janvier est le mois des bonnes résolutions : mener une vie plus saine, être plus heureux, changer en mieux et s'y tenir quoi qu'il advienne ! Or, nous le savons bien : tenir ces résolutions est déjà bien assez difficile en temps normal, alors que dire de ce début d'année 2021 qui est loin d'être le moment idéal pour se lancer des défis ?

Trop souvent, nos vieilles habitudes, moins saines, reprennent rapidement le dessus sur nos bonnes résolutions de la nouvelle année. Mais ce n'est pas toujours le cas. Ces nouveaux objectifs, ces nouvelles ambitions et résolutions peuvent devenir réalité à long terme et susciter un réel changement de comportement. La question est de savoir comment vous, employeur, vous pouvez accompagner vos collaborateurs dans l'adoption durable d'un nouveau mode de vie sain et épanouissant ?

Dans le trio de tête des nouvelles résolutions prises en 2020 au Royaume-Uni, on retrouve : 1. faire plus de sport (47 %), 2. perdre du poids (44 %) et 3. mieux manger (41 %). Même tendance aux États-Unis où la moitié (50 %) des personnes interrogées prévoyaient de faire plus de sport, tandis que 43 % étaient résolues à mieux manger et 37 % à perdre du poids<sup>2</sup>.

Si ces résolutions de la nouvelle année n'ont rien d'exceptionnel, elles sont toutefois loin d'être sans importance. Nombreux sont les collaborateurs à prendre conscience de la nécessité d'adopter de nouvelles habitudes de vie plus saines, en particulier dans le contexte d'une crise mondiale de l'obésité. D'après l'Organisation mondiale de la santé (OMS), nous serions davantage en surpoids que le contraire dans quasiment toutes les régions du monde (à l'exclusion de certaines parties de l'Afrique subsaharienne et de l'Asie)<sup>3</sup>.

Qui plus est, la corrélation entre mauvaise hygiène de vie, obésité et maladie chronique (fréquemment

appelée maladie non transmissible), qui est aujourd'hui clairement établie, est de mieux en mieux comprise. D'après les estimations, les maladies chroniques ou liées au mode de vie représentent désormais sept des dix premières causes de mortalité dans le monde. En 2000, elles n'étaient que quatre. Ces maladies peuvent être évitées et l'OMS estime « nécessaire d'insister davantage à l'échelle mondiale sur la prévention et le traitement des maladies cardiovasculaires, du cancer, du diabète et des maladies respiratoires chroniques ainsi que sur la lutte contre les traumatismes, dans toutes les régions du monde »<sup>4</sup>.

« Ces nouvelles estimations nous rappellent une fois de plus qu'il nous faut rapidement intensifier la prévention, le diagnostic et le traitement des maladies non transmissibles », a réagi le Dr Tedros Adhanom Ghebreyesus, Directeur général de l'Organisation mondiale de la santé, devant ces données saisissantes.

Alors que la pandémie de COVID-19 continue de sévir dans de nombreux pays à travers le monde - et que la mortalité due au virus n'a manifestement jamais été aussi forte chez les personnes atteintes de ces maladies chroniques - jamais les employeurs n'ont eu autant intérêt à encourager et à favoriser des changements durables d'habitudes et des modes de vie plus sains.

La nouvelle année - et cette nouvelle année en particulier - pourrait bien être le moment idéal pour agir.

**Maladie non transmissible. (MNT) : définition. (OMS, 2011)**  
**Les maladies non transmissibles (MNT)**, également appelées **maladies** chroniques, ne se transmettent pas d'une personne à l'autre. Elles sont de longue durée et évoluent en général lentement.

## Une main-d'œuvre en mauvaise santé coûte cher aux employeurs

Une main-d'œuvre en mauvaise santé peut coûter très cher aux employeurs à bien des égards. Tout d'abord, des collaborateurs dont la santé est particulièrement fragile ou souffrant de plusieurs maladies chroniques sont coûteux à assurer. Sur les dix maladies qui coûtent le plus cher aux employeurs américains, quatre - angine de poitrine ou douleur thoracique, hypertension artérielle, diabète et crise cardiaque - peuvent être en lien avec une mauvaise hygiène de vie<sup>5</sup>.

Les maladies chroniques qui peuvent être évitées participent largement à l'augmentation des dépenses de santé dans le monde - des hausses systématiquement supérieures au taux d'inflation (5 % par rapport au taux d'inflation en 2021 d'après Aon)<sup>6</sup>. En accompagnant leurs collaborateurs dans l'adoption d'habitudes plus saines, les employeurs peuvent maîtriser les avantages et les coûts des demandes de prise en charge.

Qui plus est, lorsqu'elles encouragent des modes de vie plus sains, les entreprises améliorent leur productivité tout en réduisant l'absentéisme. Selon les estimations des *Centers for Disease Control and Prevention* (CDC) américains, l'hypertension artérielle, le diabète, le tabagisme, l'inactivité physique et l'obésité combinés coûteraient aux employeurs américains 36,4 milliards de dollars par an en jours d'arrêt de travail<sup>5</sup>. D'après des études réalisées dans l'Union européenne, les pertes de productivité dues aux décès prématurés des suites d'un cancer se chiffrent à 42,6 milliards d'euros et les journées de travail perdues à 9,43 milliards d'euros<sup>7</sup>. Malheureusement, une hygiène de vie plus saine ne suffit pas à prévenir tous les cancers, mais ces chiffres ont de quoi interpellier !

Selon une enquête annuelle, la mauvaise santé au travail ferait perdre à l'économie britannique 91 milliards de livres chaque année et près de deux personnes sur cinq souffriraient d'au moins une maladie chronique.

En préambule de son rapport, le professeur Christopher Whitty, médecin en chef pour l'Angleterre et conseiller médical en chef du gouvernement britannique, remarque : « l'amélioration de la santé au travail est le domaine offrant les perspectives les plus prometteuses en termes de progrès. De nombreuses personnes travaillent 40 ans, si ce n'est plus. Mêmes modestes, certaines améliorations sur cette durée peuvent nettement influencer la probabilité de rester en bonne santé (et productif) durant sa vie professionnelle et ce même une fois à la retraite »<sup>8</sup>.

« De nombreuses personnes travaillent 40 ans, si ce n'est plus. Mêmes modestes, certaines améliorations sur cette durée peuvent nettement influencer la probabilité de rester en bonne santé (et productif) durant sa vie professionnelle et ce même une fois à la retraite ».

Selon une enquête annuelle, la mauvaise santé au travail ferait perdre à l'économie britannique

**91 milliards de livres**

chaque année



## L'effet COVID-19

Nous avons tous une bonne excuse pour ne pas avoir tenu nos résolutions en 2020 : la propagation mondiale de la COVID-19 en début d'année en a certainement démotivé plus d'un. Mais qu'en est-il des résolutions prises pour 2021 ? Se dirige-t-on vers une lassitude générale ou au contraire un regain de motivation ?

Faute de visibilité sur ce que réserve l'avenir, difficile de s'engager dans une transformation durable et sérieuse. Avec le maintien de la distanciation sociale dans de nombreux pays, certains pourraient être tentés de se complaire dans des habitudes certes réconfortantes, mais moins saines, qui les ont aidés à supporter le stress quotidien lié à la pandémie. Et si un mode de vie plus sain augmentait vos chances de survie si vous attrapiez le virus...ne seriez-vous pas plus motivé(e) ?

Le « *Dry January* », cette initiative lancée au Royaume-Uni par l'association *Alcohol Change UK* pour un mois de janvier sans alcool, est désormais suivie partout dans le monde. Elle encourage à ne plus consommer une goutte d'alcool pendant tout le mois de janvier.

Près de quatre millions de personnes se lancent le défi chaque année, et les preuves suggèrent un taux de réussite élevé, près de 72 % des participants ayant réduit de manière régulière leur consommation d'alcool six mois après la fin du défi<sup>9</sup>. Or, avec les restrictions sociales en place dans de nombreux pays, il est à craindre que les campagnes de ce type soient moins suivies en 2021.

Un récent sondage réalisé aux États-Unis a toutefois montré qu'une bonne partie des personnes interrogées cherchent encore à se fixer des résolutions cette année. Et ces résolutions ne sont pas uniquement liées à la santé physique. Sur les quelque quarante pour cent d'Américains interrogés ayant l'intention de se fixer une bonne résolution en 2021, près des trois quarts avouent que la pandémie a dicté leur choix - désir de se rapprocher de leur famille et de leurs amis pour certains, mieux gérer leurs finances, pour d'autres<sup>10</sup>. Le bien-être peut prendre diverses formes.

**Rappelons que les employeurs ont beaucoup à gagner à accompagner leurs collaborateurs dans leurs bonnes résolutions, quelle que soit leur nature.**

## Des moyens simples d'aider

Le télétravail a été pour beaucoup l'occasion d'adopter des habitudes plus saines. De nombreuses entreprises ont adopté des horaires de travail flexibles, ce qui laisse plus de temps aux collaborateurs pour faire de l'exercice - aller courir ou marcher pendant la pause du déjeuner - aller courir ou marcher pendant la pause du déjeuner convient mieux à certains - et pour manger plus sainement en préparant eux-mêmes leur repas chez eux.

Certains employeurs vont même plus loin : ils soutiennent les collaborateurs qui ont résolu de faire de l'exercice de diverses manières en les encourageant à faire du sport à distance, en mettant en place des cours ou en bloquant certaines plages horaires fixes pour permettre aux collaborateurs de faire de l'activité physique.

Les entreprises peuvent également encourager leurs collaborateurs à passer leurs appels en marchant dès lors que la vidéo n'est pas nécessaire et que le bruit n'est pas trop gênant. Lancer des défis sportifs aux collaborateurs - comme marcher 10 000 pas par jour pendant 30 jours consécutifs et récompenser ceux qui y parviennent est une autre solution à envisager.

Les employeurs peuvent proposer en outre des avantages liés au mode de vie comme des abonnements réduits aux salles de sport (lorsqu'elles sont ouvertes), des vêtements de sport et des technologies portables qui surveillent l'activité physique. Une montre intelligente, par exemple, qui fixe des objectifs avec des rappels quotidiens, peut être un excellent moyen de garder le cap.

## Développer une communauté en ligne d'activités sportives<sup>11</sup>

Strava, qui compte désormais 73 millions d'utilisateurs dans le monde, a enregistré en moyenne deux millions de nouvelles inscriptions par mois en 2020. Grâce à la technologie GPS, l'application enregistre les exercices et permet aux utilisateurs de comparer leurs performances.

« La COVID-19 a été pour beaucoup l'occasion inespérée de faire plus de sport, parce que, concrètement, les raisons de ne pas s'y mettre étaient moins nombreuses », explique le Dr Charlotte Hilton de la *British Psychological Society*.

« Tout au moins le sport en extérieur nous apporte-t-il un exutoire salvateur à notre sédentarité subie durant le confinement ».

« Or, les restrictions sociales imposées par la COVID-19 pourraient inciter plus de personnes à s'inscrire dans des communautés de sport en ligne pour renforcer leurs liens avec d'autres sportifs dans le même état d'esprit ».

Les employeurs pourraient encourager leurs collaborateurs à rejoindre une communauté en ligne ou leur lancer un défi sportif en ligne pour les encourager à rester actifs et en bonne santé.



## Pour autant, les employeurs devraient-ils seulement s'impliquer ?

Nous venons de donner aux employeurs plusieurs bonnes raisons d'encourager leurs collaborateurs à adopter des modes de vie plus sains, exemples à l'appui. Mais, est-ce vraiment leur rôle de s'impliquer ? Vouloir aider ses collaborateurs à adopter un meilleur mode de vie et de nouvelles habitudes exige en effet le plus grand tact. Selon une étude réalisée par Willis Towers Watson, 52 % des travailleurs britanniques ne sont pas à l'aise avec l'idée que leur employeur s'immisce dans leur mode de vie et pour près de 56 % des personnes interrogées, le régime alimentaire, la pratique d'un sport ou encore la consommation d'alcool sont des choix personnels. Malgré tout, 30 % considèrent que leur employeur a le devoir moral de les aider à mener une vie saine et en bonne santé<sup>12</sup>.

« Les entreprises doivent faire preuve de la plus grande prudence lorsqu'elles souhaitent soutenir leurs collaborateurs de la bonne manière tout en veillant à respecter leur vie privée. Même si des collaborateurs en bonne santé avantagent les entreprises - moins de présentisme et d'absentéisme, meilleure productivité et solide attachement à l'entreprise - ceux-ci n'apprécient pas toujours que leur employeur s'aventure sur le terrain du bien-être personnel<sup>13</sup> », met en garde Mike Blake, responsable bien-être chez Willis Towers Watson.

Les employeurs ne risqueront rien à proposer un accès à un accompagnement, à dispenser des formations et à doter leurs collaborateurs d'outils pour vivre plus sainement tout en laissant chacun libre de décider jusqu'à quel point il désire s'inscrire dans cette démarche.

## Les entreprises peuvent également se rendre utiles à leurs collaborateurs de retour au bureau ou sur leur lieu de travail en :

- mettant à leur disposition des réfrigérateurs afin qu'ils apportent leur repas au travail
- proposant régulièrement des fruits gratuits
- offrant des choix plus sains dans les distributeurs automatiques et les cantines de bureau
- s'associant à des points de vente alimentaires locaux pour proposer des remises sur des courses plus saines
- investissant dans des ateliers de bien-être
- conservant des horaires de travail flexibles pour permettre la pratique d'un sport aux heures qui conviennent le mieux à l'employé.

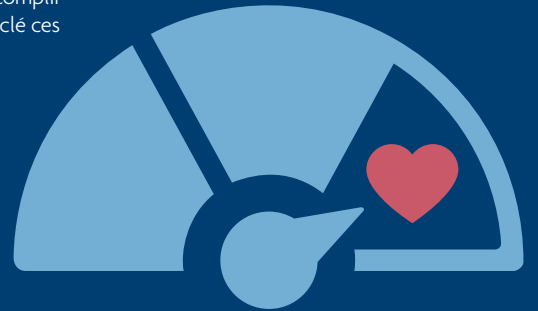


## Professeur Christopher Whitty, médecin en chef pour l'Angleterre et conseiller médical en chef pour le gouvernement britannique<sup>8</sup>.

« La plupart des organisations et des entreprises qui s'inscrivent dans une démarche très méthodique étayée par la recherche d'efficacité, de productivité et de retour sur investissement n'ont pas d'approche systématique de l'amélioration de la santé. C'est dommage car les opportunités dans ce domaine sont considérables », déplore le professeur Christopher Whitty, médecin en chef pour l'Angleterre et conseiller médical en chef pour le gouvernement britannique<sup>8</sup>.

« Tester différentes approches devrait être relativement simple. Les gains sur le plan de la santé sont largement mesurables et des méthodes telles que les essais contrôlés randomisés permettent de tester rigoureusement les actions qui fonctionnent.

« Si nous adoptons la même approche scientifique pour évaluer les interventions visant à promouvoir la santé au travail que celle que nous appliquons pour réduire le risque de blessures, les maladies professionnelles et l'exclusion des personnes en situation de handicap, nous pourrions accomplir de formidables progrès dans ce domaine clé ces dix prochaines années ».



Quel meilleur moment que la nouvelle année pour changer d'approche ? Nombre d'employés pensent déjà aux moyens de vivre plus sainement et d'améliorer leur bien-être, à plus forte raison lorsque la pandémie de COVID-19 reste une source majeure de préoccupation.

Depuis quelque temps déjà, les employeurs cherchent à promouvoir auprès de leurs collaborateurs des modes de vie plus sains, mais cette nouvelle année 2021 est l'occasion idéale de recentrer et de redynamiser les programmes déjà en cours.

Une main-d'œuvre en mauvaise santé coûte plus cher à l'employeur. Il va sans dire que les entreprises ont beaucoup à gagner à accompagner leurs collaborateurs dans l'adoption de nouvelles habitudes, pour augmenter la productivité et diminuer l'absentéisme.

Toute la difficulté est de savoir comment s'y prendre pour gagner l'adhésion des collaborateurs et les accompagner durablement.

- 1 Martin Armstrong, Statista <https://www.statista.com/chart/20381/most-common-new-years-resolutions-gb/> (source : décembre 2020)
- 2 Jamie Ballard, YouGov <https://today.yougov.com/topics/lifestyle/articles-reports/2020/01/02/new-years-resolutions-2020-health-finance> (source : décembre 2020)
- 3 Anonyme, Organisation mondiale de la santé, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight> (source : décembre 2020)
- 4 Anonyme, Organisation mondiale de la santé <https://www.who.int/news/item/09-12-2020-who-reveals-leading-causes-of-death-and-disability-worldwide-2000-2019> (source : décembre 2020)
- 5 Anonyme, US Centers for Disease Control and Prevention <https://www.cdc.gov/chronicdisease/resources/publications/factsheets/workplace-health.htm> (source : décembre 2020)
- 6 Anonyme, Aon <https://3m6w2j41thj22e9d871hrk9d-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/sites/147/2020/10/2021-Global-Medical-Trend-Rates-Report.pdf> (source : janvier 2021)
- 7 Jen Remnant, Personnel Today <https://www.personneltoday.com/hr/the-ticking-time-bomb-of-chronic-illness/> (source : décembre 2020)
- 8 Anonyme, Financial Times, Health at Work report [https://www.vitality.co.uk/media-online/britains-healthiest-workplace/pdf/2019/health-at-work-2019\\_uk.pdf](https://www.vitality.co.uk/media-online/britains-healthiest-workplace/pdf/2019/health-at-work-2019_uk.pdf) (source : décembre 2020)
- 9 Anonyme, Alcohol Change <https://alcoholchange.org.uk/get-involved/campaigns/dry-january/about-dry-january/what-is-dry-january> (source : décembre 2020)
- 10 Justin Stabley, PBS <https://www.pbs.org/newshour/nation/how-the-pandemic-is-shaping-our-2021-resolutions-and-what-experts-want-you-to-keep-in-mind> (source : janvier 2021)
- 11 Christina Criddle, BBC <https://www.bbc.co.uk/news/technology-55318822> (source : décembre 2020)
- 12 Anonyme, Willis Towers Watson <https://www.wtw-healthandbenefits.co.uk/news/half-of-uk-workers-uncomfortable-with-employer-getting-involved-in-personal-lifestyle-choices> (source : décembre 2020)

Ce document a été préparé par MAXIS GBN et est fourni à titre purement informatif - il ne constitue nullement un conseil. MAXIS GBN a pris toutes les précautions nécessaires pour s'assurer que les informations contenues dans ce document ont été obtenues à partir de sources fiables. L'exactitude ou l'exhaustivité de ces informations ne sauraient toutefois être garanties. Les informations contenues dans ce document peuvent être modifiées à tout moment et sans préavis. La confiance que vous accordez à ces informations relève donc de votre unique responsabilité. Ce document est strictement privé et confidentiel. Il ne saurait être copié, distribué ou reproduit, en tout ou partie, ni transmis à aucun tiers.

MAXIS Global Benefits Network (le « Réseau ») est un réseau de compagnies d'assurance (les « Membres ») agréées dans leur pays respectif et membres du réseau MAXIS (le « Réseau ») fondé par AXA France Vie, Paris, France (AXA) et par Metropolitan Life Insurance Company, New York, NY, USA (MLIC). MAXIS GBN, société immatriculée à L'ORIAS sous le numéro 16000513, ayant son siège au 313, Terrasses de l'Arche - 92 727 Nanterre Cedex, France, est un intermédiaire en assurance et réassurance dont la mission est de promouvoir le Réseau. MAXIS GBN est conjointement détenu par les affiliés d'AXA et de MLIC, et n'émet pas de contrat d'assurance ni ne fournit de prestations d'assurance ; ces activités sont assurées par les Membres. MAXIS GBN opère au Royaume-Uni par le biais de son établissement britannique ayant son siège au 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, London EC3R 8AF, immatriculé sous le numéro BR018216, et dans les autres pays membres de l'Union européenne, en libre prestation de services. MAXIS GBN exerce ses activités aux États-Unis par le biais de MetLife Insurance Brokerage, Inc., domicilié au 200 Park Avenue, NY, NY, 10166, courtier en assurance agréé dans l'État de NY. MLIC est l'unique membre du Réseau autorisé à exercer des activités d'assurance dans l'État de NY. Les autres membres ne sont ni agréés, ni autorisés à exercer à NY, et les polices et contrats qu'ils émettent ne sont ni approuvés par le Superintendent of Financial Services de NY, ni couverts par le fonds de garantie de l'État de NY, ni soumis au droit de l'État de NY. MAR00769/OI21