



Stratégie du PAM en matière de bien-être (2015-2019)

Division du bien-être du personnel – RMW

Département de la gestion des ressources – RM

(Version VIII)

RÉSUMÉ

Plan stratégique du PAM pour 2014-2017

1. La plus grande force du PAM tient aux femmes et aux hommes dévoués à l'œuvre de par le monde qui assurent l'accès à des aliments nutritifs et font la promotion de solutions durables, souvent dans des conditions difficiles où les menaces et les risques pesant sur la sécurité et la sûreté des personnes sont considérables. Intervenir pour faire face aux situations d'urgence humanitaire est et demeurera l'une des priorités du personnel dévoué du PAM, qui travaille partout dans le monde.

Déclaration du PAM sur sa conception du bien-être

2. Le PAM est résolu à promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social pour tous ses employés. Par conséquent, il s'efforce de leur offrir un environnement de travail sûr et sain qui contribue au respect de la dignité humaine et à l'épanouissement de chacun.
-

Contexte

3. Le Plan stratégique pour 2014-2017 reconnaît que l'environnement opérationnel dans lequel intervient le PAM est de plus en plus complexe et en pleine mutation; il expose le cadre général qui permettra d'atteindre les résultats fixés pour venir à bout de la faim; il définit les facteurs de changement qui auront probablement une incidence sur la demande future d'assistance alimentaire et sur la faculté du PAM à faire face aux crises et aux chocs tout en brisant le cycle de la faim et en concourant à la sécurité alimentaire durable et à la nutrition. Le Plan stratégique établit le cadre général qui guide les interventions du PAM et précise la contribution de celui-ci aux plans locaux, nationaux et régionaux en matière de nutrition et de sécurité alimentaire; les paramètres permettant de mesurer la concrétisation des résultats escomptés sont précisés dans le Cadre des résultats de gestion.
4. Le capital humain constitue l'atout majeur du PAM pour la mise en œuvre efficace du Plan stratégique. La stratégie du PAM en matière de bien-être constitue le schéma directeur décrivant comment le PAM entend promouvoir et préserver le bien-être physique, mental et psychosocial du personnel en encourageant les synergies et en optimisant les ressources disponibles.
5. Au sein du système des Nations Unies et de l'avis de ses partenaires et des parties prenantes, le PAM est réputé être un organisme performant. Sa capacité à obtenir des résultats dépend d'éléments multiples dont certains jouent un rôle fondamental, notamment les compétences et le bien-être de ses employés ainsi que leur engagement à l'égard de sa mission, à savoir contribuer à libérer le monde de la faim.
6. Les besoins opérationnels progressivement plus exigeants imposent de renforcer la résilience, l'engagement et la détermination des employés du PAM en favorisant leur bien-être, lequel peut se décrire comme étant "un état positif dans lequel l'individu est apte à fonctionner à son meilleur niveau ou presque, qu'il se définisse et se mesure en termes de fonctionnement physique, mental, émotionnel et/ou social [...]" (Nuffield Health, 2012).

7. Le PAM offre à ses divers employés¹ un lieu de travail épanouissant et stimulant dans lequel les risques liés à la santé et au bien-être sont gérés et où sont en place des mesures de prévention ainsi que des dispositions propres à faire face rapidement et efficacement aux cas d'incident, d'accident et de maladie, de manière à ce que le personnel puisse consacrer son énergie à nourrir certaines des populations les plus vulnérables au monde.
8. De la sorte, le PAM satisfait aussi aux exigences en matière de ressources humaines qui consistent à retenir, valoriser et récompenser ses employés tout en attirant des talents nouveaux et diversifiés.

Stratégie – Finalité

9. La stratégie en matière de bien-être est un appel adressé à tous les niveaux de l'institution (à savoir celui des organes directeurs, des administrateurs et des employés) exhortant à prendre la responsabilité de créer et de maintenir les conditions permettant au personnel du PAM de fonctionner à son niveau optimal. Elle donne un aperçu des initiatives que le PAM doit prendre pour la mettre en œuvre de manière à en tirer les avantages (voir l'annexe 1) ainsi que le retour sur investissement.

Principes directeurs de la stratégie de bien-être

10. Plusieurs principes directeurs ont guidé l'élaboration de la stratégie. Le postulat primordial consiste à reconnaître que les employés du PAM constituent son atout majeur et qu'ils sont au cœur de notre réussite en tant qu'organisation.
11. La stratégie de bien-être découle de la politique du PAM en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail et repose sur la stratégie du PAM en matière de personnel².
12. La stratégie en matière de bien-être s'attache à établir un juste équilibre entre les besoins de l'organisation et ceux du personnel, permettant ainsi au PAM de s'acquitter de sa mission de plus en plus ardue tout en prenant en considération les répercussions sur les employés et leurs familles³.
13. La stratégie de bien-être représente un investissement initial à caractère interne. En créant un cercle vertueux d'économies renouvelables sur les frais et les engagements médicaux globaux, un investissement infrastructurel initial dans la stratégie de bien-être génèrera des

¹ Le PAM compte presque 14 000 employés dans plus de 80 pays, représentant 150 nationalités; 32 pour cent sont des femmes et 68 pour cent des hommes, les hommes étant nettement plus nombreux que les femmes dans les lieux d'affectation classés difficiles. Quatre-vingt-dix pour cent du personnel travaillent sur le terrain et les 20 opérations les plus grandes absorbent presque 66 pour cent de la main-d'œuvre totale. Le personnel du PAM est relativement jeune – l'âge moyen étant de 40 ans – sauf au niveau des cadres supérieurs.

² En particulier l'impératif 3: Recentrer l'attention en faisant de l'action au niveau des pays la préoccupation centrale pour mieux servir les bénéficiaires.

³ Compte tenu de la nature complexe des demandes adressées au PAM, en particulier de la nécessité de déployer une proportion élevée de ses agents dans des lieux d'affectation non autorisés aux familles, le personnel est constamment confronté à la difficulté de concilier aspirations personnelles et besoins organisationnels.

gains d'efficacité et de compétitivité pour le PAM ainsi que des bénéfices pour les parties prenantes (donateurs et bénéficiaires).

14. La stratégie de bien-être vise à appliquer les normes institutionnelles les plus élevées en matière de santé au travail, ce qui implique de gérer les risques, d'offrir des services de santé au travail qui ont fait leurs preuves et dont la qualité est contrôlée, et de susciter la confiance des clients par le professionnalisme des prestations dans le plus grand respect de la confidentialité des données personnelles.
15. La stratégie de bien-être est fondée sur un examen détaillé de la santé des employés du PAM⁴. Les résultats du rapport de l'enquête sanitaire donnent un relevé précis des risques encourus par les employés du PAM et appellent à une transformation structurelle pour passer d'un service de gestion médicale traditionnel mandaté par l'organisation à un service modernisé de gestion de la santé des employés défini au moyen d'une approche coordonnée de la prévention, de la promotion et de la protection de la santé du personnel.

Stratégie du PAM en matière de bien-être

16. Les piliers de la Division du bien-être du personnel (voir l'annexe 2), à savoir le Service médical et l'Unité de conseil au personnel, tous deux essentiels à la bonne exécution de la stratégie en matière de bien-être, appuieront les agents du PAM en poursuivant trois buts, considérés comme étant d'importance capitale selon plusieurs rapports d'évaluation^{5,6,7,8}.
17. Chaque but est assorti d'objectifs spécifiques:
 - i. *Le bien-être pour tous: recentrer l'attention.* L'action au niveau des pays et le personnel national deviennent les éléments centraux des efforts du PAM en matière de bien-être. Le personnel national, sur lequel reposent les opérations du PAM, représente 82 pour cent des effectifs affectés tant aux interventions d'urgence fortement médiatisées qu'aux programmes moins connus. Le but de l'initiative *Bien-être pour tous* est d'étendre à tous les employés sur le terrain les programmes déjà en place de promotion de la santé et de prévention des maladies.
 - ii. *Promouvoir une culture institutionnelle de la santé.* En réservant à la santé et à la sécurité des employés un rang élevé parmi les priorités institutionnelles, l'organisation

⁴ Une enquête d'évaluation de la santé au PAM a été conduite en 2013 à l'échelle mondiale à laquelle ont participé 3 901 employés (32 pour cent des effectifs). Les sondés ont répondu à 61 questions concernant leur profil de risque sanitaire, établi à partir de leurs données démographiques, leur dossier médical, le niveau de stress signalé, les problèmes de santé au travail, les comportements à risque et leur désir de participer aux futurs programmes de prévention.

⁵ "Health Risk Appraisal Survey Report 2013", Service médical, juin 2013.

⁶ "Health and Wellbeing Mission to the Republic of the South Sudan", Groupe chargé de la santé et du bien-être du personnel, Service médical, octobre.

⁷ Visite concernant la santé du personnel: conseiller régional pour les questions de santé du personnel et conseiller du Siège chargé de la protection de la santé du personnel, Bamako (Mali), 18–21 novembre 2014.

⁸ Mission sur la santé et la sécurité au travail au Kenya et en Éthiopie, 10-16 février 2013, Behan & Goldoni.

incite les administrateurs et les employés à s'attaquer en amont aux risques modifiables d'ordre personnel et professionnel auxquels ils sont exposés avant que ces risques ne se transforment en maladie. Cette démarche donnera plus de chances à un avenir dans lequel les risques sanitaires seront moins nombreux, la population sera plus saine et l'organisation plus compétitive et plus performante⁹.

iii. *Créer un environnement de travail propice et épanouissant.* Le PAM met en œuvre sa politique en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail à laquelle la Division du bien-être du personnel contribue en dispensant aux employés et si possible à leurs familles des services complets et intégrés de santé et de bien-être. L'optimisation des synergies avec d'autres parties prenantes institutionnelles permet au PAM d'appliquer pleinement sa politique et d'en voir les mérites potentiels reconnus au sein du système des Nations Unies (par les certifications internationales pertinentes).

18. La réalisation réussie de ces trois buts aura un impact positif sur la gestion du capital humain du PAM, qui est son inestimable atout. L'application de la stratégie en matière de bien-être sera mesurée à l'aune du cadre de responsabilité institutionnel du PAM, à savoir le Cadre des résultats de gestion, pour vérifier son impact sur la performance organisationnelle globale et les avantages qui en découlent pour les parties prenantes et les bénéficiaires. La stratégie permettra au PAM d'aider ses bénéficiaires de manière plus efficiente, plus compétitive et à moindre coût.

19. Les trois buts de la stratégie en matière de bien-être jouent un rôle déterminant dans la réussite de la mise en œuvre:

But 1 – Le bien-être pour tous: recentrer l'attention

20. **Effets directs souhaités:** le PAM s'efforce d'offrir à l'ensemble de son personnel, et tout particulièrement aux employés recrutés au plan national dans les pays où la situation sanitaire est critique, l'accès à des services de santé prenant en charge l'aspect médical, mental et psychosocial.

21. **Arguments en faveur du changement:** depuis toujours, le PAM a externalisé les fonctions médico-administratives concernant son personnel à d'autres institutions (la FAO pour les agents recrutés au plan international et les services généraux du Siège, et le PNUD pour le personnel recruté au plan national) et il s'est limité à introduire diverses améliorations pour faire face aux problèmes de santé exceptionnels auxquels sont confrontés ses employés. Malgré quelques changements mineurs, ce modèle ne répond plus aux besoins spécifiques et particuliers d'effectifs mobiles exposés à des conditions de travail difficiles pendant plusieurs années de leur vie professionnelle. Jusqu'à présent, l'attention portée au personnel international a donné l'impression que l'organisation ne prenait pas la mesure des efforts exigés de ses employés recrutés localement qui sont exposés en permanence aux risques inhérents à l'environnement dans lequel ils opèrent. L'initiative *Bien-être pour tous* vise à réorienter les activités concentrées uniquement sur les aspects médico-administratifs

⁹ "The link between workforce health and safety and the health of the bottom line": R. Fabius MD et al.: JOEM, vol. 55, n.9, 09/2013.

au profit de la gestion de la santé des employés tout en axant l'attention organisationnelle sur les bureaux de pays et en élargissant la portée sur le terrain des services de santé au travail. Le fait de rapprocher la solution des problèmes permet de les résoudre plus efficacement tout en stimulant le moral des employés.

22. **Produits attendus de la Division du bien-être:**

Pour obtenir les effets directs souhaités, la Division du bien-être prévoit diverses initiatives portant sur les éléments suivants:

- i. *Numérisation centralisée* (il est impossible de gérer ce qu'on ne peut pas mesurer): établir une base commune de données médicales numériques en ligne pour tous les employés, en améliorant et en amplifiant le système actuellement placé sur la base du partage des coûts avec la FAO et le FIDA, et en intégrant les dossiers médicaux des employés du PAM recrutés localement partout dans le monde au titre de contrats de durée déterminée ou de courte durée;
- ii. *Décentralisation et diffusion de l'information*: fusionner efficacement et fonctionnellement le Service médical actuel et l'Unité de conseil au personnel en une Division du bien-être, en reproduisant son articulation sur le terrain, du moins au niveau régional. Les unités régionales chargées du bien-être, qui existent déjà pour les activités de conseil au personnel, engageront leurs équipes régionales et les directeurs de pays respectifs à participer au réseau du bien-être, en vue de prendre en charge l'appui à la mise en œuvre locale de la politique en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail ainsi que les activités de prévention des maladies, de promotion et de protection de la santé des employés;
- iii. *Accès aux services*: appuyer et conseiller les administrateurs sur le terrain dans leur tâche d'assurer au quotidien un accès élargi aux services dans le cadre des dispensaires des Nations Unies et/ou d'options locales plus efficaces; tirer le meilleur parti de l'approche collaborative entre les assureurs médicaux, les employeurs et les employés pour lancer sur le terrain des programmes de prévention des maladies et de promotion de la santé.

Goal 2 – Promouvoir une culture institutionnelle de la santé

23. **Effets directs souhaités:** la stratégie du PAM en matière de bien-être encourage une culture institutionnelle de la prévention des maladies en incitant à modifier les modes de vie et les comportements sur le lieu de travail.

24. **Arguments en faveur du changement:** Afin d'orienter l'attention de l'organisation vers les questions liées à la santé, le PAM engage les administrateurs et les employés à adopter des comportements privilégiant la prévention dynamique au niveau des soins primaires plutôt que de s'en remettre passivement aux soins en milieu hospitalier lorsqu'il n'est plus possible d'éviter les maladies. Cette démarche préparera un avenir dans lequel il y a plus de chances que les risques sanitaires soient moins nombreux, que la population soit plus saine et l'organisation soit plus compétitive et plus performante.

25. En privilégiant la prévention et le bien-être, le PAM choisit d'orienter le système, actuellement centré sur les transactions financières liées aux soins de santé, vers une réduction de la charge due aux risques pour la santé et aux maladies, ce qui se traduira par une population active plus saine et le glissement des dépenses relatives aux soins de santé sur la période qui suit le départ à la retraite. L'objectif est d'entraîner une baisse effective et mesurable des coûts de santé totaux. Dans le domaine de la santé psychosociale, l'accent mis sur la prévention et le bien-être vise à renforcer la résilience psychologique du personnel, compte tenu du caractère éprouvant de certains des environnements dans lesquels le PAM opère.
26. *Cadre théorique du bien-être*: faire porter les efforts de prévention et de promotion non plus sur les soins dispensés par des experts mais sur les soins guidés par le consommateur. Les professionnels du bien-être reconnaissent que l'individu est le propre expert de son mode de vie^{10,11}. Cela étant, c'est à l'individu qu'il appartient de décider de la meilleure méthode de prévention, avec le soutien des experts du bien-être: l'auto-efficacité devient le noyau central des programmes de bien-être et l'engagement de l'individu est la clé de leur succès.
27. **Produits attendus de la Division du bien-être**:
Pour obtenir les effets directs souhaités, la Division du bien-être s'emploiera à:
- i. *Stratifier les risques*: les résultats de l'évaluation des risques de santé servira à classer les employés du PAM selon leur niveau de risque (faible, modéré et élevé) au plan de la santé afin d'offrir des programmes sur mesure de réduction des risques visant à faire passer les agents présentant des risques élevés et modérés dans une catégorie de risque plus favorable et à maintenir dans la catégorie des risques faibles ceux qui y sont déjà classés.
 - ii. *Inciter à connaître, améliorer sa santé et mesurer le bien-être*: offrir aux employés de multiples occasions d'auto-évaluer leurs propres risques de santé sur le plan médical, mental et psychosocial et proposer en parallèle des programmes sur mesure de réduction des risques visant à les convaincre d'adopter un mode de vie vertueux, tout en leur permettant ainsi qu'à l'organisation de suivre leurs progrès.

But 3 – Créer un environnement de travail propice et épanouissant

28. **Effets directs souhaités**: la stratégie de bien-être appuie les initiatives internes visant à mettre en œuvre la politique du PAM en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail afin d'offrir au personnel un environnement sain et sûr dans lequel les risques sont promptement détectés et gérés.

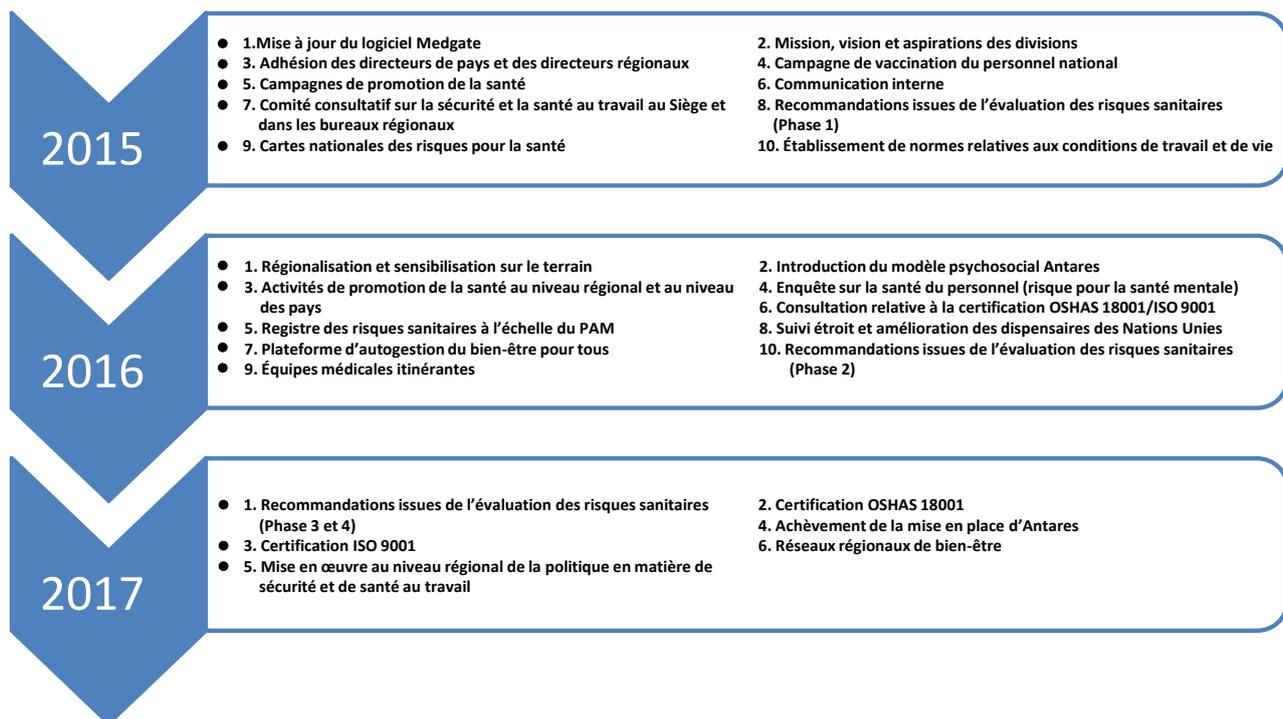
¹⁰ M. Swan: "Emerging Patient-Driven Health Care Models: An Examination of Health Social Networks, Consumer Personalized Medicine and Quantified Self-Tracking": Int. J. Environ. Res. Public Health 2009, 6(2), 492-525; doi:10.3390/ijerph6020492.

¹¹ F. Khan: "The Shift to Consumer Driven Healthcare: the future of patient engagement": <http://healthcareexecutive-insight.advanceweb.com/Features/Articles/The-Shift-to-Consumer-Driven-Healthcare.aspx>. (10 février 2014).

29. **Arguments en faveur du changement:** en cohérence avec la politique en matière de sécurité et de santé, le bien-être des employés du PAM dépend non seulement de la santé individuelle, mais aussi de l'organisation des carrières, des conditions de travail et de vie, et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cela implique une approche holistique selon laquelle la Division du bien-être du personnel ainsi que d'autres sections du PAM (dont celles s'occupant de la sécurité, de l'administration, de la gestion de l'infrastructure et des locaux, et des ressources humaines) sont chargées de la mise en œuvre de la politique en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail au niveau du Siège et au niveau régional.
30. **Produits attendus de la Division du bien-être:**
Pour obtenir les effets directs souhaités, la Division du bien-être s'emploiera à:
- i. *Mettre en œuvre la politique en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail:* la division jouera un rôle actif au sein du Comité consultatif sur la sécurité et la santé au travail dans le contexte de l'élaboration et de l'exploitation d'un système efficace de gestion de la sécurité et de la santé au travail capable de détecter, d'évaluer, de gérer, de surveiller et de suivre les risques touchant la sécurité et la santé sur les lieux de travail qui découlent de facteurs d'ordre médical, psychologique et physique liés à l'environnement de travail. En outre, la division encouragera l'application au quotidien de la politique en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail ainsi que l'apport du soutien nécessaire au Comité consultatif sur la sécurité et la santé au travail tant au niveau du Siège qu'au niveau régional selon les besoins, créant la possibilité sur le terrain de remédier aux risques sanitaires les plus répandus.
 - ii. *Établir des partenariats internes:* la Division du bien-être du personnel apportera aux employés partout dans le monde un soutien médical et psychosocial fondé sur des données probantes en partenariat avec diverses parties prenantes internes de manière à garantir au personnel du PAM un appui portant sur toutes les facettes du bien-être. En particulier, compte tenu de la corrélation étroite qui existe entre l'environnement de travail physique et le bien-être, le partenariat noué par la division avec l'administration et les services d'ingénierie sur le terrain est d'importance cruciale pour l'élaboration et l'application de normes minimales concernant le lieu de travail, le logement, les équipements connexes et les services de base (à savoir, assainissement, accès à l'eau potable, etc.).
 - iii. *Établir des partenariats externes:* la Division du bien-être du personnel représentera le PAM dans toutes les instances interorganisations ainsi que celles du secteur privé traitant du bien-être institutionnel pour partager l'expérience, établir des comparaisons au moyen d'éléments de référence clés et rechercher les possibilités d'initiatives conjointes, tout particulièrement avec d'autres organismes des Nations Unies ayant un mode opératoire comparable.

Mise en œuvre – Calendrier et mode d'évaluation des coûts

31. Le plan de mise en œuvre indique comment le PAM traduira progressivement la stratégie en matière de bien-être en action: (figure 1).



32. La stratégie en matière de bien-être sera financée dans le cadre du processus budgétaire ordinaire du Plan de gestion.
33. Afin d'assurer la mise en œuvre effective de la stratégie dans les délais prévus, le PAM cherchera à financer au moyen de ressources extrabudgétaires certains projets particuliers, tels que le recours à la technologie pour mettre sur pied une base centrale de données médicales numérisées ou la conduite de campagnes de vaccination à l'intention du personnel national.
34. Des propositions budgétaires assorties de coûts détaillés seront établies dans le cadre du processus budgétaire ordinaire de manière à relier les investissements dans le bien-être du personnel aux autres priorités institutionnelles.
35. Le principe fondamental qu'appliquera la Division du bien-être du personnel pour mobiliser des ressources consistera à détecter toute possibilité de réduire les dépenses médicales (par exemple rabais sur les assurances maladie), pour réinvestir ces économies dans la prévention de manière à abaisser les coûts imputés au Plan de gestion tout en induisant un cercle financement vertueux qui devrait dans l'idéal déboucher sur l'autosuffisance.

LISTE DES SIGLES

COMMS: Division de la communication

FAO: Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

FIDA Fonds international de développement agricole

HR: Division des ressources humaines

OSE: Division de la préparation aux situations d'urgence et de l'appui aux interventions en cas de crise

PNUD: Programme des Nations Unies pour le développement

RM: Département de la gestion des ressources

RMB: Division du budget et de la programmation

RMMA: Sous-Division de l'administration et des voyages

RMMH: Sous-Division de la sécurité (Siège)

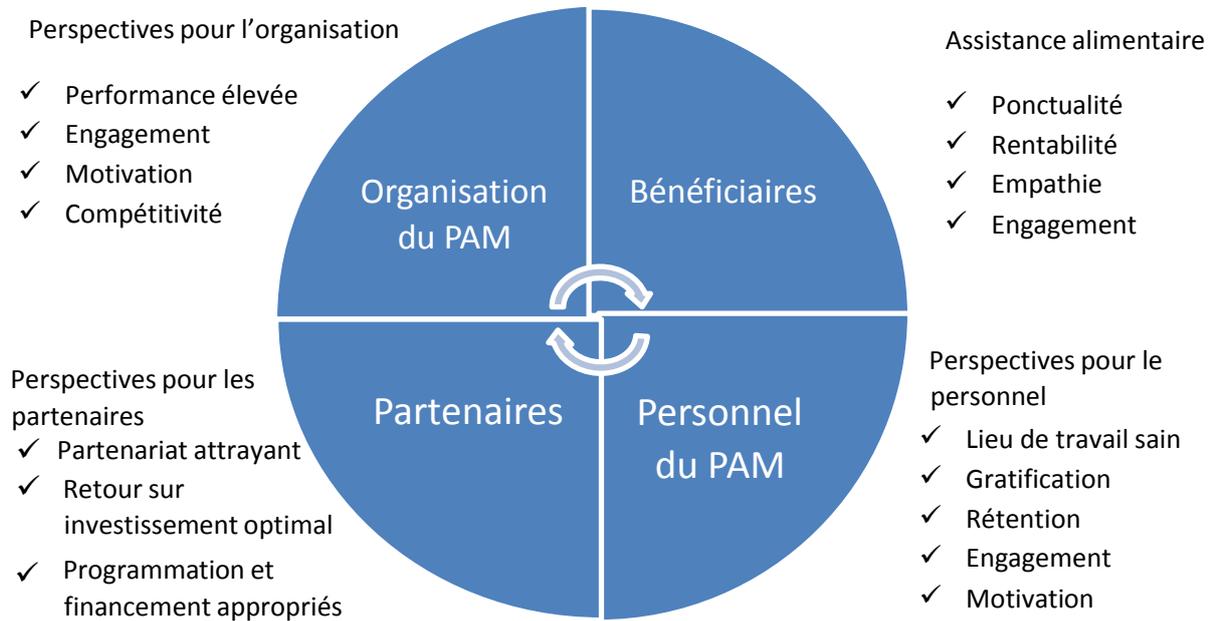
RMMI: Sous-Division de la gestion des installations

RMQ: Division de la sécurité sur le terrain

RMT: Division des technologies de l'information

RMW: Division de bien-être du personnel

Annexe 1: Avantages du bien-être pour les parties prenantes



Annexe2: Stratégie de bien-être du PAM 2015-2019:

Buts	Objectifs	Pilier 1 Santé médicale et mentale	Pilier 2 Santé psychosociale	Pilier 3 Conditions de travail/de vie	Pilier 4 Sécurité	Pilier 5 Gestion du personnel
<p>BUT 1: <i>Bien-être pour tous: recentrer l'attention</i></p>	<p>Numérisation centrale Décentralisation et diffusion de l'information Accès aux services médicaux et psychosociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention (par ex. campagnes de vaccination sur le terrain) • Promotion (par ex. campagnes de promotion de la santé et de la forme physique) • Protection (par ex. évacuations sanitaires, urgences) • Réseau de bien-être (médecins régionaux) 	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention (par ex. préparation psychologique aux lieux d'affectation classés difficiles) • Promotion (par ex. normes du bien-être psychosocial) • Protection (par ex. premiers secours psychologiques en cas d'incidents graves) • Réseau régional de bien-être (par ex. conseillers du personnel régionaux, bénévoles assurant l'entraide entre collègues) 	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention (par ex. eau et assainissement de qualité appropriée) • Promotion: (par ex. normes de logement sur le terrain) • Protection: (par ex. logement aux normes et disponible en temps utile lors de situations d'urgence) • Réseau régional de bien-être 	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention: (mode opératoire normalisé pour la prévention des incidents) • Promotion: (normes de sécurité) • Protection: (système de gestion de la sécurité) • Réseau régional de bien-être 	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention: (par ex. préparation aux situations d'urgence, responsables sensibilisés au bien-être) • Promotion: (par ex. équilibre entre vie professionnelle et personnelle) • Protection: (soutien administratif au personnel en cas de crise et d'incident grave)

Buts	Objectifs	Pilier 1 Santé médicale et mentale	Pilier 2 Santé psychosociale	Pilier 3 Conditions de travail/de vie	Pilier 4 Sécurité	Pilier 5 Gestion du personnel
BUT 2: <i>Promouvoir une culture institutionnelle de la santé</i>	Stratification des risques Auto-évaluation Soins guidés par le consommateur	Connaître son état de santé Améliorer sa santé Mesurer le bien-être	Connaître son état de santé Améliorer sa santé Mesurer le bien-être	Veiller à son état de santé, l'améliorer et le mesurer dans le contexte des conditions de travail et de vie	Suivi de la sécurité et communication de l'échelle des risques	Veiller à ce que le lieu de travail soit propice, épanouissant et encourage les relations fondées sur le respect
BUT 3: <i>Créer un environnement de travail propice et épanouissant</i>	Application de la politique en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail	Application des normes de sécurité et de santé sur les lieux de travail pour réduire le stress, les blessures, les maladies liés au travail, Comité consultatif sur la sécurité et la santé au travail, Siège et bureaux régionaux (RMMI – RMMA – RMQ – RMMH – RMB – RMT – HR – Fichiers – OSE – COMMS)				
	Partenariat interne Partenariat externe	Groupe de travail des directeurs de services médicaux des Nations Unies, Groupe de soutien psychosocial des Nations Unies, Banque mondiale, prestataires de soins extérieurs				

Dimensions:

Prévention: Action d'empêcher un événement négatif de se produire ou de survenir en procédant à un examen approfondi de conditions ou de situations apparemment normales.

Promotion: Action d'encourager des pratiques ou des comportements sains ou adéquats, sans objectif d'examen approfondi.

Protection: Action de remédier à des circonstances ou des pathologies dangereuses, une fois qu'elles sont apparues, pour empêcher la situation de s'aggraver.