

# Prioriser la santé et le bien-être des employés : un atout pour les RH.

Les équipes des RH qui cherchent à constituer un effectif hautement productif et une culture apte à le motiver font aujourd'hui face à quatre défis :

## Recrutement

80 %

plus de postes à pourvoir.<sup>1</sup>

## Absentéisme

16,6 milliards de dollars en pertes annuelles dues à l'absentéisme.<sup>2</sup>

## Productivité

2/3 des employés ne sont pas pleinement investis.<sup>3</sup>

## Rétention

41 % des employés ont l'intention de chercher un autre emploi.<sup>4</sup>

Les équipes des RH doivent combler les emplois vacants et maintenir en poste des employés mobilisés. Alors, quelle est la stratégie à adopter? **Il faut d'abord et avant tout prioriser le bien-être des employés.** Voici comment :

## Attirez les bons talents.

Dans le domaine du recrutement, les avantages sociaux peuvent être décisifs.

48 %

des employés se sont joints à leur organisation en raison des avantages sociaux.<sup>5</sup>

Il est donc évident qu'un solide programme d'avantages sociaux peut être crucial, mais ce n'est pas le seul élément d'une offre attrayante.

Les chercheurs d'emploi recherchent deux principaux éléments lorsqu'ils évaluent un employeur potentiel :

### 1 Couverture en matière de santé

Celle-ci est si importante que **77 % des employés envisageraient de changer d'emploi** pour un meilleur soutien en santé et bien-être.<sup>6</sup>

Voici les catégories de protection les plus convoitées par les employés<sup>7</sup> :

- soins de santé
- soutien en santé mentale
- soins de la vue
- soins dentaires
- médicaments d'ordonnance

### 2 Politiques centrées sur la personne

L'environnement de travail et la culture ont des répercussions sur la santé des travailleurs, et les employés veulent que leur milieu de travail reconnaisse leurs besoins uniques et leur permette de s'épanouir.

72 %

des employés veulent faire du télétravail.<sup>8</sup>

65 %

des employés veulent un horaire flexible.<sup>9</sup>



Les soins virtuels peuvent contribuer à satisfaire le désir de flexibilité des employés en leur permettant de recevoir des soins primaires et un soutien en matière de santé mentale au moment, à l'heure et à l'endroit qui leur conviennent le mieux.

## Absentéisme

## Mettez en place un filet de sécurité.

L'absentéisme est considéré comme un véritable problème par 52 % des gestionnaires, et de nombreux facteurs peuvent y contribuer<sup>10</sup> :

49 %

des travailleurs sont épuisés.<sup>11</sup>

30 %

des cas d'invalidité de courte et de longue durée sont liés à des problèmes de santé mentale.<sup>12</sup>



Heureusement, des mesures proactives par les employeurs peuvent réduire cette proportion, et avoir un PAE mène à une réduction de 69 % de l'absentéisme.<sup>13</sup>

Les employeurs peuvent prendre deux moyens importants pour favoriser le maintien au travail :

### 1 Mettre en place des programmes de mieux-être

72 %

des professionnels des RH observent une amélioration de la santé des employés après la mise en œuvre de programmes de mieux-être.<sup>14</sup>

65 %

des professionnels des RH observent une réduction des coûts liés à la santé des employés après la mise en œuvre de programmes de mieux-être.<sup>15</sup>

### 2 Offrir un PAE

10 %

des employés observent une baisse de la détresse au travail lorsqu'ils ont un PAE.<sup>16</sup>

24 %

des employés observent une augmentation de la satisfaction à l'égard de leur vie lorsqu'ils ont un PAE.<sup>17</sup>

## Productivité

## Motivez les employés.

Les employés qui ont des problèmes personnels peuvent être distraits et éprouver des difficultés au travail.

Productivité des employés :

Qu'est-ce qui motive les employés et les pousse à être productifs?

employés heureux

équipes motivées

12 %

14 %

12 % plus élevée chez les employés heureux.<sup>18</sup>

14 % plus élevée dans les équipes motivées.<sup>19</sup>

30 %

souhaiteraient que leur organisation les encourage activement à utiliser tous leurs congés payés.<sup>20</sup>

32 %

aimeraient que leur gestionnaire les encourage explicitement à prendre soin de leur santé.<sup>21</sup>

37 %

veulent des ressources en santé mentale.<sup>22</sup>

## Favorisez l'épanouissement.

Les employés ne cherchent pas un nouvel emploi quand ils sont satisfaits au travail. Voici deux des facteurs qui ont une incidence sur leur satisfaction :

### 1 Soutien des employeurs

86 % des spécialistes des RH croient qu'un meilleur soutien en santé mentale peut améliorer la rétention.<sup>23</sup>

35 % du personnel préfère des avantages en santé mentale à un salaire plus élevé.<sup>24</sup>

### 2 Équilibre travail-vie personnelle

58 % considèrent l'équilibre travail-vie personnelle comme plus important que la rémunération.<sup>25</sup>

28 % attribuent la plus grande importance aux services auxiliaires axés sur le mieux-être, comme le yoga et la méditation.<sup>26</sup>

Pour les travailleurs d'aujourd'hui, la rémunération ne doit pas se limiter au salaire, mais comprendre des éléments qui favorisent le bien-être. TELUS Santé a à cœur d'aider les employés à rester en santé au travail et à la maison.

Avec des solutions comme Soins Virtuels, Bien-être et Santé Mentale Globale, TELUS Santé offre un éventail de services qui soutiennent l'entreprise dans son ensemble.

TELUS Santé

1. HR Insights. (2022, April 6). Is the Great Resignation Over? Not Even Close. Retrieved October 31, 2023 from [www.hrpa.ca/hr-insights/is-the-great-resignation-over-not-even-close](https://www.hrpa.ca/hr-insights/is-the-great-resignation-over-not-even-close)  
2. Mercer. How much are you losing to absenteeism? Retrieved October 31, 2023 from <https://www.mercer.com/en-ca/insights/total-rewards/employee-wellbeing/how-much-are-you-losing-to-absenteeism>  
3. Herway, Jake. (2020, October 15). Gallup. Increase Productivity at the Lowest Possible Cost. Retrieved October 31, 2023 from <https://www.gallup.com/workplace/321743/increase-productivity-lowest-possible-cost.aspx>  
4. Robert Half. (2023, July 27). Job Optimism Remains High: More than 4 in 10 Canadian Workers Plan to Change Jobs by Year End. Retrieved October 31, 2023 from <https://press.roberthalf.ca/2023-07-27/Job-Optimism-Remains-High-More-than-4-in-10-Canadian-Workers-Plan-to-Change-Jobs-by-Year-End>  
5. WTW. (2022). Infographic: More than half of employees open to leaving employer. Retrieved October 31, 2023 from <https://www.wtwco.com/en-us/insights/2022/04/infographic-more-than-half-of-employees-open-to-leaving-employer>  
6. TELUS Health (formerly LifeWorks). (2020, January 26). Morneau Shippell finds employees would accept lower pay for enhanced well-being support. Retrieved October 31, 2023 from <https://media.lifeworks.com/English/news/news-details/2020/Morneau-Shippell-finds-employees-would-accept-lower-pay-for-enhanced-well-being-support/default.aspx>  
7. Labitoria, Coann. (2021, November 26). Human Resources Director. Salary vs employee benefits: which is better to offer? Retrieved October 31, 2023 from <https://www.hcamag.com/ca/specialization/benefits/salary-vs-employee-benefits-which-is-better-to-offer/318160>  
8. The Conference Board of Canada on Behalf of Telus Health. (2021, November 16). Seeking Support: The Future of Employee Health. Retrieved October 31, 2023 from <https://www.conferenceboard.ca/product/seeking-support-the-future-of-employee-health/>  
9. Ibid  
10. TELUS Health. Latest thinking. How employers can help reduce absenteeism in the workplace. Retrieved October 31, 2023 from <https://healthlibrary.telus.com/en/latest-thinking/how-employers-can-help-reduce-absenteeism-in-the-workplace>  
11. McKinsey. (2021, April 16). Employee burnout is ubiquitous, alarming—and still underreported. Retrieved October 31, 2023 from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/sustainable-inclusive-growth/chart-of-the-day/employee-burnout-is-ubiquitous-alarming-and-still-underreported>  
12. Mental Health Commission of Canada. Workplace Mental Health. Retrieved October 31, 2023 from <https://mentalhealthcommission.ca/what-we-do/workplace/>  
13. Labitoria, Coann. (2022, January 31). Human Resources Director. Are employee assistance programs worth it? Retrieved October 31, 2023 from <https://www.hcamag.com/ca/specialization/benefits/are-employee-assistance-programs-worth-it/323779>  
14. Society for Human Resource Management. Managing Employee Attendance. Retrieved October 31, 2023 from <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/managingemployeeattendance.aspx>  
15. Ibid  
16. Labitoria, Coann. (2022, January 31). Human Resources Director. Are employee assistance programs worth it? Retrieved October 31, 2023 from <https://www.hcamag.com/ca/specialization/benefits/are-employee-assistance-programs-worth-it/323779>  
17. Ibid  
18. Herway, Jake. (2020, October 15). Gallup. Increase Productivity at the Lowest Possible Cost. Retrieved October 31, 2023 from <https://www.gallup.com/workplace/321743/increase-productivity-lowest-possible-cost.aspx>  
19. Ibid  
20. American Psychological Association. (2021). The American workforce faces working pressure: APA's 2021 Work and Well-being Survey results. Retrieved October 31, 2023 from <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/coupling-pressure-2021>  
21. Ibid  
22. Ibid  
23. Benefits Canada. (2022, May 9). Mental-health resources improving employee productivity, retention: survey. Retrieved October 31, 2023 from <https://www.benefitscanada.com/benefits/health-wellness/mental-health-resources-improving-employee-productivity-retention-survey/>  
24. Ibid  
25. Ibid  
26. Ibid