

La valeur des soins virtuels pour les employeurs.



Des organisations comme la vôtre font évoluer leur culture et améliorent leurs résultats en favorisant la productivité, la réduction de l'absentéisme ainsi que la satisfaction et la rétention du personnel.

Soins Virtuels TELUS Santé propose des services en santé mentale et physique pratiques, accessibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 aux employés et employées ainsi qu'à leurs familles, tout en offrant une valeur commerciale et un retour sur investissement (RSI) considérables aux employeurs. Notre [calculateur de soins virtuels](#) permet d'établir une valeur de référence pour votre RSI en soins virtuels; il sert de point de départ aux conversations axées sur les avantages des soins virtuels pour votre organisation.

Logique du RSI

Notre calculateur mesure le rendement du capital investi en soins virtuels en évaluant la productivité que les investissements permettraient de récupérer.

Pour ce faire, nous calculons les éléments suivants :

Facteur	Description/instructions	Valeur calculée par défaut
1. Nombre d'employés et d'employées	Indiquez le nombre d'employés et employées.	100 employés/employées
2. Salaire moyen (sans les avantages sociaux)	Indiquez le salaire de base annuel moyen par membre du personnel (ou les coûts salariaux totaux sans avantages sociaux pour l'ensemble du personnel).	60000 \$/an Ce chiffre représente approximativement les revenus annuels actuels au Canada (Statistique Canada).
3. Facteur de multiplication (associé aux avantages sociaux)	Indiquez le multiplicateur moyen des coûts associés aux avantages sociaux qui s'ajoutent au salaire de base. Cela comprend les assurances maladie, dentaire et vie, le RPC/RRQ, l'AE et tous les autres coûts additionnels liés à votre personnel sur une base annuelle.	1,35 Selon les données normatives liées aux avantages sociaux du personnel à temps plein (Benefits Canada).
4. Adoption des soins virtuels (%)	Indiquez le taux d'adoption anticipé par votre personnel des services de soins virtuels.	40% Ce pourcentage reflète un taux d'adoption moyen basé sur des données historiques internes.
5. Heures perdues par les membres du personnel pour des rendez-vous de soins primaires en personne	Indiquez le nombre anticipé d'heures d'absence pour des raisons médicales nécessitant une visite chez un médecin de famille par membre du personnel.	13,2 Ce chiffre est basé sur une moyenne de 6,6 visites chez le médecin par an par Canadien ou Canadienne (Statista), à raison de 2 heures par visite (Deloitte).
6. Rapport entre le revenu généré par les membres du personnel et le coût par membre du personnel	Indiquez la valeur cible de votre entreprise ou industrie. En guise de référence, vous pouvez diviser les revenus actuels de l'entreprise par le nombre total de membres du personnel.	5,6 Ce chiffre est basé sur des données du US Census Bureau comparables au Canada, présentant une masse salariale (tous secteurs confondus) de 18% de revenus, ou inversement, des revenus équivalant à 5,6 fois la masse salariale.

Afin d'évaluer la productivité du personnel, nous utilisons les données ci-dessus pour déterminer :

1. L'estimation du coût total d'un membre du personnel par heure :

$$\begin{array}{lcl} \text{Facteur 2} & \times & \text{Facteur 3} \\ \text{Salaire moyen} & & \text{Facteur de} \\ \text{(sans les} & & \text{multiplication (associé} \\ \text{avantages sociaux)} & & \text{aux avantages sociaux)} \\ & = & 81\,000 \$ \\ & \text{selon le} & \\ & \text{scénario} & \\ & \text{par défaut} & \end{array} \quad \begin{array}{l} \text{En divisant ce} \\ \text{résultat par } 1\,824 \\ \text{heures de travail par an (40 heures par} \\ \text{semaines, moins 3 semaines de congés payés)} \end{array} = 44,41 \$$$

nous obtenons un coût de 44,41 \$/heure par membre du personnel

2. L'estimation du revenu total généré par heure de travail :

$$\begin{array}{lcl} \text{Facteur 6} & \times & 44,41 \$ \\ \text{Ratio par défaut présumé} & & \text{Le résultat dérivé de} \\ \text{de 5,6 fois le revenu par} & & \text{44,41 $/heure par} \\ \text{membre du personnel} & & \text{employé} \\ & = & 248,70 \$ \\ & \text{Un revenu généré anticipé de} & \\ & \text{248,70 \$ par heure de travail.} & \end{array}$$

3. Revenu productif total potentiellement récupéré :

$$\begin{array}{lcl} \text{Facteur 5} & \times & \text{Facteur 4} \\ \text{Heures perdues par membre} & & \text{Adoption des} \\ \text{du personnel pour des} & & \text{soins virtuels} \\ \text{rendez-vous de soins} & & \\ \text{primaires en personne} & & \\ & = & 73 \% \\ & \text{de problèmes traitables} & \\ & \text{par les soins primaires} & \\ & \text{virtuels (selon des données} & \\ & \text{historiques internes)} & \\ & = & 3,9 \\ & \text{heures de productivité} & \\ & \text{perdues par membre} & \\ & \text{du personnel par an} & \end{array}$$
$$\begin{array}{lcl} 3,9 & \times & \text{Facteur 1} \\ \text{heures de productivité} & & \text{Nombre} \\ \text{perdues par membre} & & \text{d'employés et} \\ \text{du personnel par an} & & \text{d'employées} \\ & = & 390 \\ & \text{heures productives} & \\ & \text{potentiellement récupérées} & \\ & \text{pour l'ensemble du personnel} & \end{array}$$

Puisque chaque heure productive génère 248,70 \$, le revenu productif total potentiellement récupéré est de :

$$248,70 \$ \times 390 \text{ h} = 96\,993 \$$$

Pour calculer le coût de l'investissement permettant de générer ce rendement, nous utilisons un taux historique pour le secteur de **4,00 \$ PMPM** (par membre/par mois); le coût total des soins virtuels par an est de **4,00 \$ PMPM x 12 mois x 100 membres = 4 800 \$**.

De ce résultat, nous estimons un **RSI de** $(96\,993 \$ - 4\,800 \$) / 4\,800 \$ = 19,2 \text{ fois}$.

Un portrait global de la valeur

Le calculateur de RSI permet de se faire une idée du rendement quantifiable estimé, ce qui constitue un solide argument commercial en faveur des investissements en soins virtuels. Toutefois, l'intégration des soins virtuels à votre régime d'avantages sociaux comporte de nombreux autres avantages considérables, dont ceux liés au recrutement, à l'absentéisme, à la productivité et à la rétention.

Pour de plus amples renseignements, consultez notre rapport sur l'industrie.

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

*Les chiffres sur cette page peuvent avoir été arrondis, ce qui pourrait mener à de légères variations dans les calculs.