

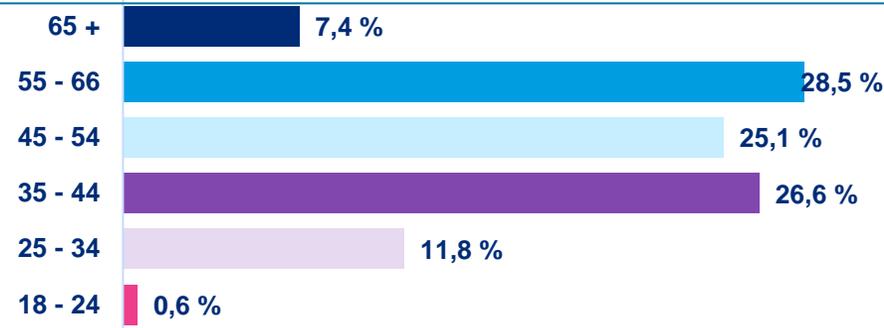
Dans la tête des employés et Tendances mondiales en talents 2022



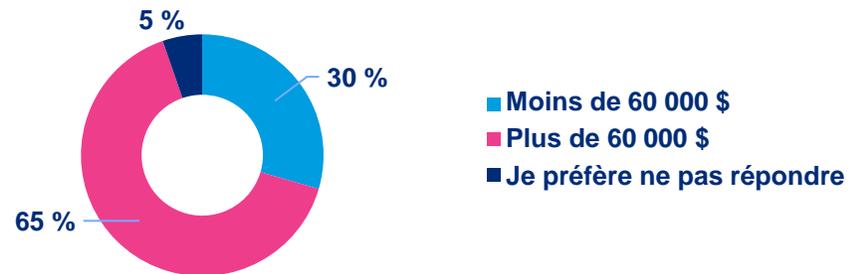
Daniel Imbeault, Montréal

En décembre 2021, nous avons interrogé 1 000 employés canadiens sur leurs principales préoccupations...

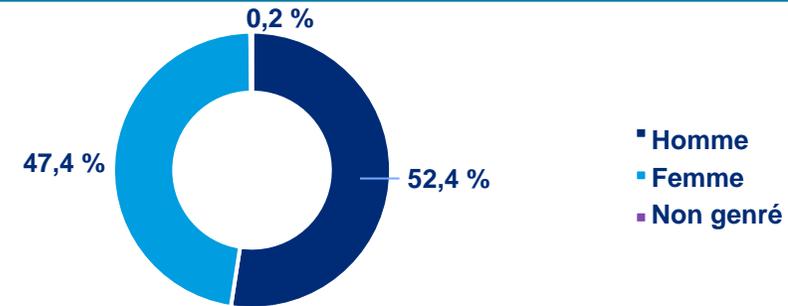
Répartition par âge



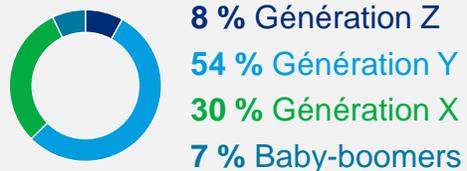
Répartition par revenus



Répartition par genre



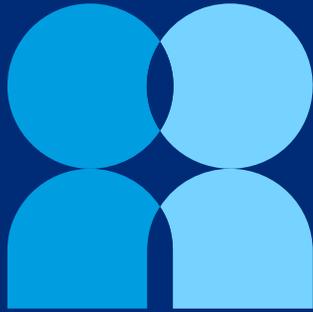
...et 8 244 employés dans le cadre des Tendances mondiales en talents 2022



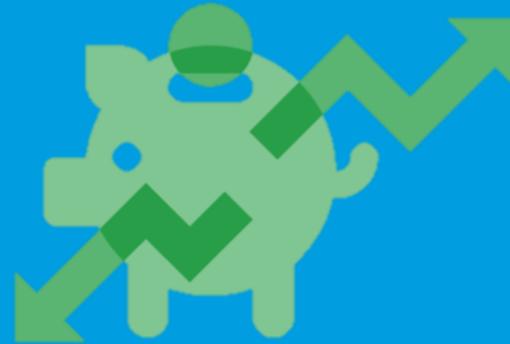
78 % : Mon entreprise me permet de travailler avec une surveillance minimale

81 % : Je me sens à risque d'épuisement professionnel cette année
(par rapport à 63 % en 2020)

Ce n'est pas *la grande démission*... c'est...



**La grande
prise de
conscience**



**La grande
retraite**



**Le grand
redémarrage**

Une proposition de valeur en évolution

1

Étude conjointe

2

Questions sur
l'engagement

3

Attitudes envers la
COVID

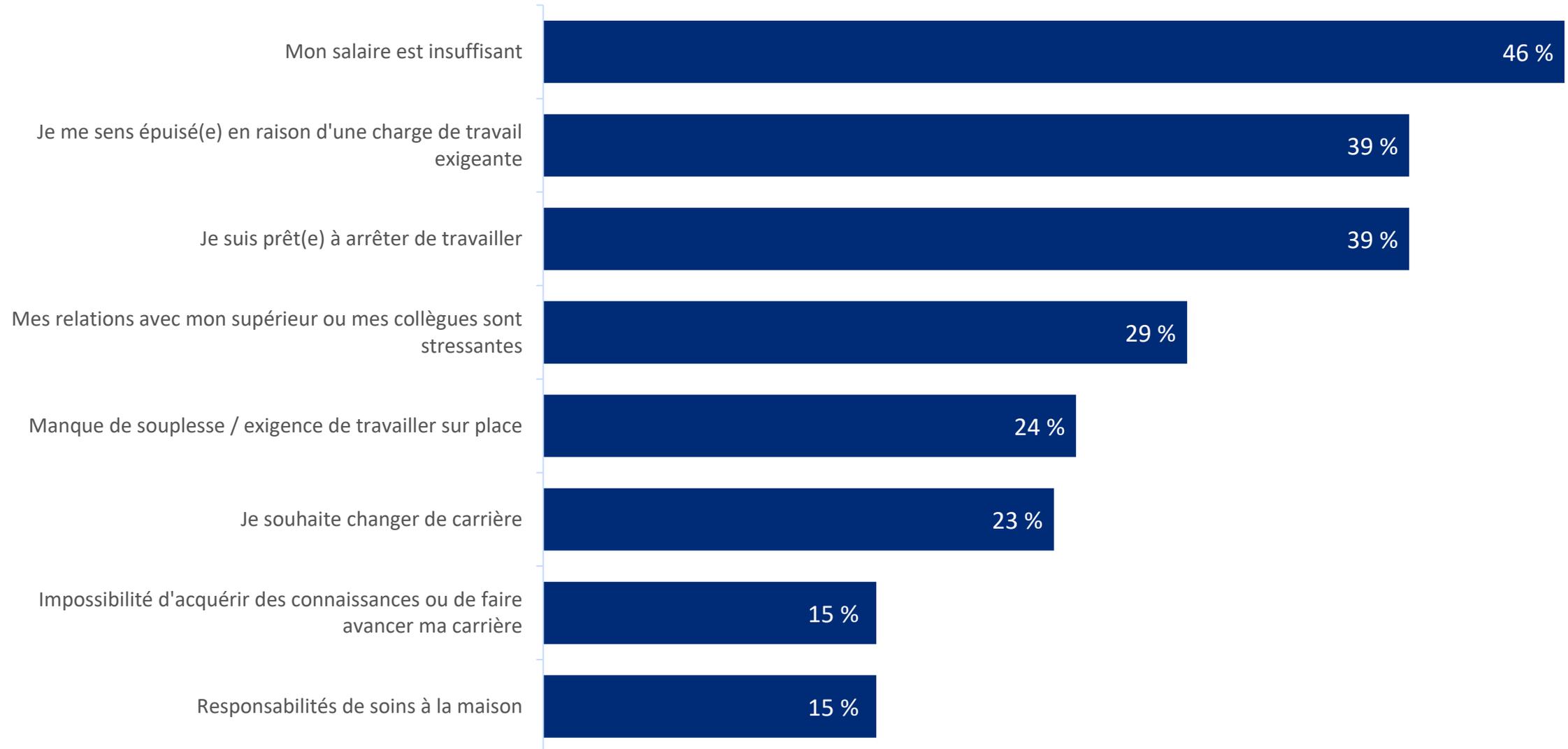
Les organisations peuvent écouter leurs employés et utiliser les données pour façonner et moderniser leur proposition de valeur aux employées afin de soutenir une main-d'œuvre engagée et productive.

La grande prise de conscience

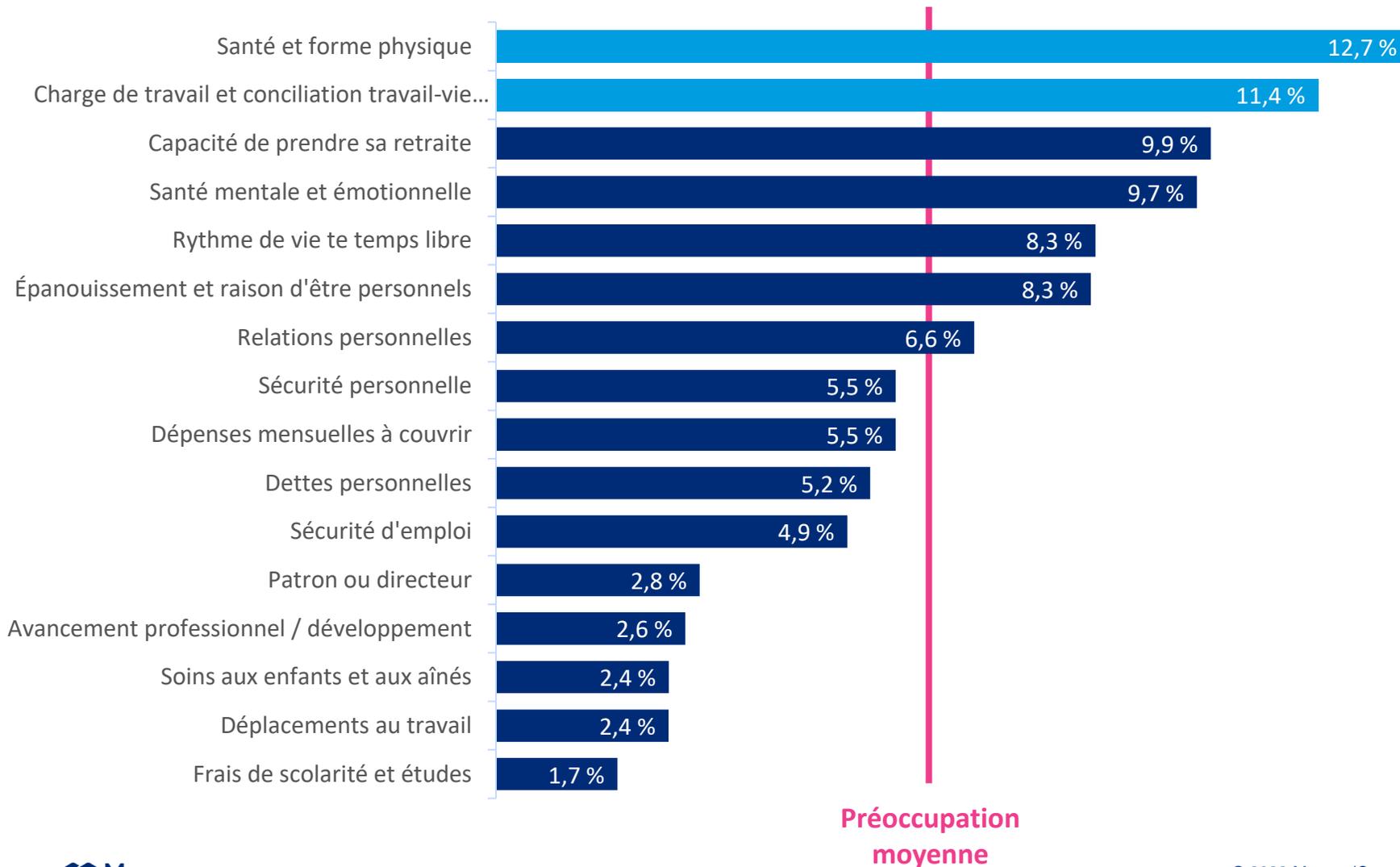


Facteurs amenant à songer à quitter son emploi

Parmi les facteurs énumérés ci-dessous, veuillez choisir jusqu'à trois facteurs qui vous inciteraient le plus à songer à quitter votre employeur actuel :



Les répercussions de la COVID-19 reflètent la réalité des deux dernières années



La santé et la forme physiques et la conciliation travail-vie personnelle sont les principales préoccupations des participants au sondage

La santé mentale et émotionnelle est au sommet des préoccupations

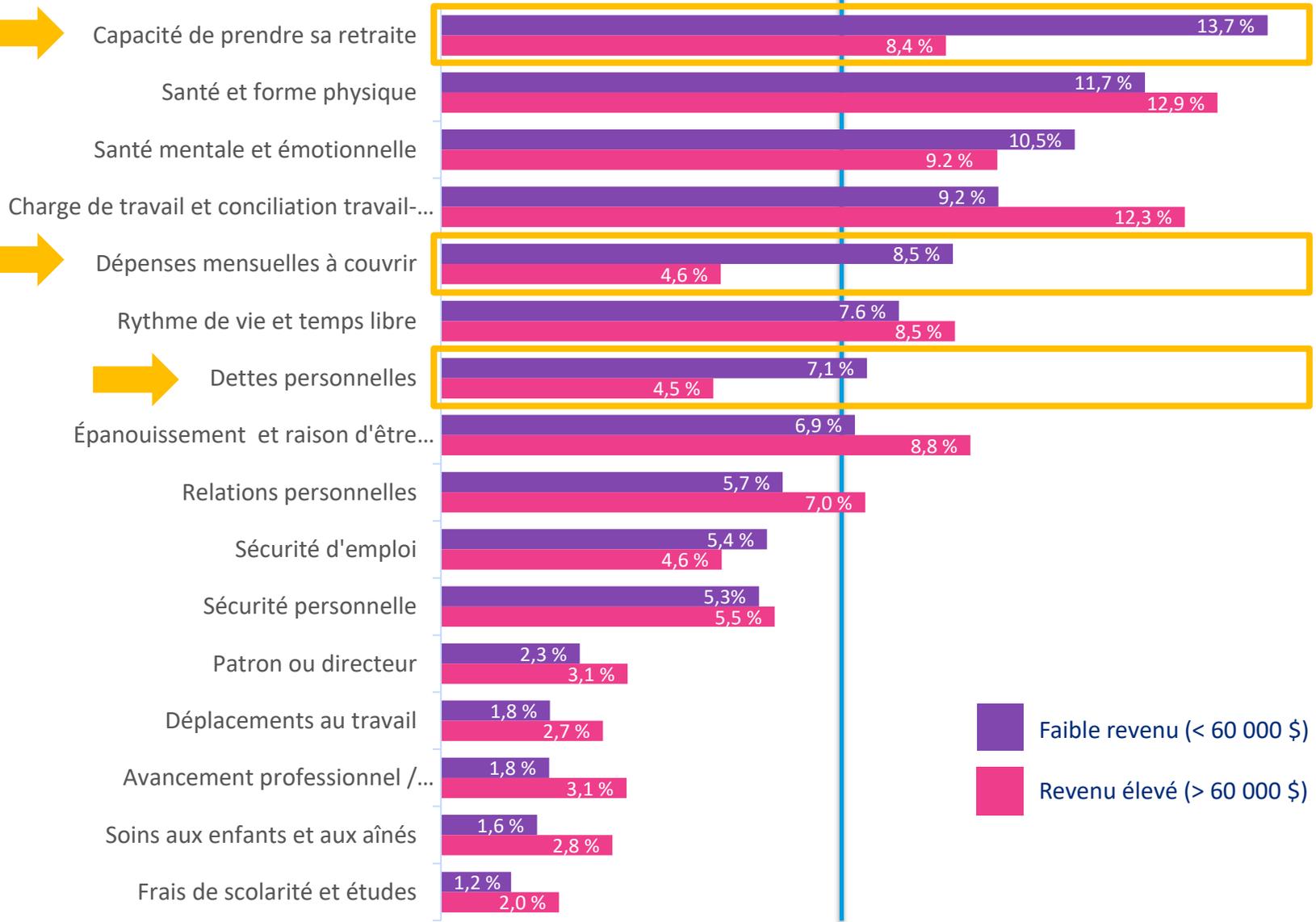
1

Parmi les participants âgés de 25 à 34 ans, la **santé mentale et émotionnelle** est au sommet des préoccupations, elle devient moins importante chez les plus âgés

8 principales préoccupations globales	25 à 34 ans (Génération Y)	35 à 44 ans (Génération Y et X)	45 à 54 ans (Génération X)	55 à 64 ans (Baby-boomers II)	65 ans et plus (Boomers I/ Après-Guerre)
Santé et forme physique (12,7 %)	Santé mentale et émotionnelle (10,6 %)	Charge de travail / équilibre travail-vie personnelle (12,6 %)	Santé et forme physique (12,6 %)	Capacité de prendre sa retraite (15,7 %)	Santé et forme physique (20,2 %)
Charge de travail / équilibre travail-vie personnelle (11,4 %)	Santé et forme physique (9,6 %)	Santé et forme physique (10,4 %)	Charge de travail / équilibre travail-vie personnelle (12 %)	Santé et forme physique (15,0 %)	Capacité de prendre sa retraite (11,9 %)
Capacité de prendre sa retraite (9,9 %)	Charge de travail / équilibre travail-vie personnelle (9 %)	Santé mentale et émotionnelle (10,0 %)	Capacité de prendre sa retraite (11,9 %)	Charge de travail / équilibre travail-vie personnelle (10,5 %)	Charge de travail / équilibre travail-vie personnelle (10,9 %)
Santé mentale et émotionnelle (9,7 %)	Épanouissement et raison d'être personnels (8,0 %)	Épanouissement et raison d'être personnels (8,0 %)	Santé mentale et émotionnelle (10,5 %)	Rythme de vie et temps libre (9,1 %)	Rythme de vie et temps libre (9,5 %)
Rythme de vie et temps libre (8,3 %)	Relations personnelles (7,2 %)	Rythme de vie et temps libre (7,6 %)	Rythme de vie et temps libre (8,1 %)	Épanouissement et raison d'être personnels (8,7 %)	Santé mentale et émotionnelle (8,0 %)
Épanouissement et raison d'être personnels (8,3 %)	Dépenses mensuelles à couvrir (7,1 %)	Relations personnelles (6,6 %)	Épanouissement et raison d'être personnels (7,9 %)	Santé mentale et émotionnelle (8,1 %)	Épanouissement et raison d'être personnels (6,8 %)
Relations personnelles (6,6 %)	Rythme de vie et temps libre (6,8 %)	Capacité de prendre sa retraite (6,3 %)	Relations personnelles (6,2 %)	Relations personnelles (6,1 %)	Relations personnelles (6,4 %)
Sécurité personnelle (5,5 %)	Sécurité d'emploi (6,5 %)	Dépenses mensuelles à couvrir (6 %)	Dettes personnelles (5,4 %)	Sécurité personnelle (5,9 %)	Sécurité personnelle (6,4 %)

Répondre aux besoins des travailleurs à faible revenu

1

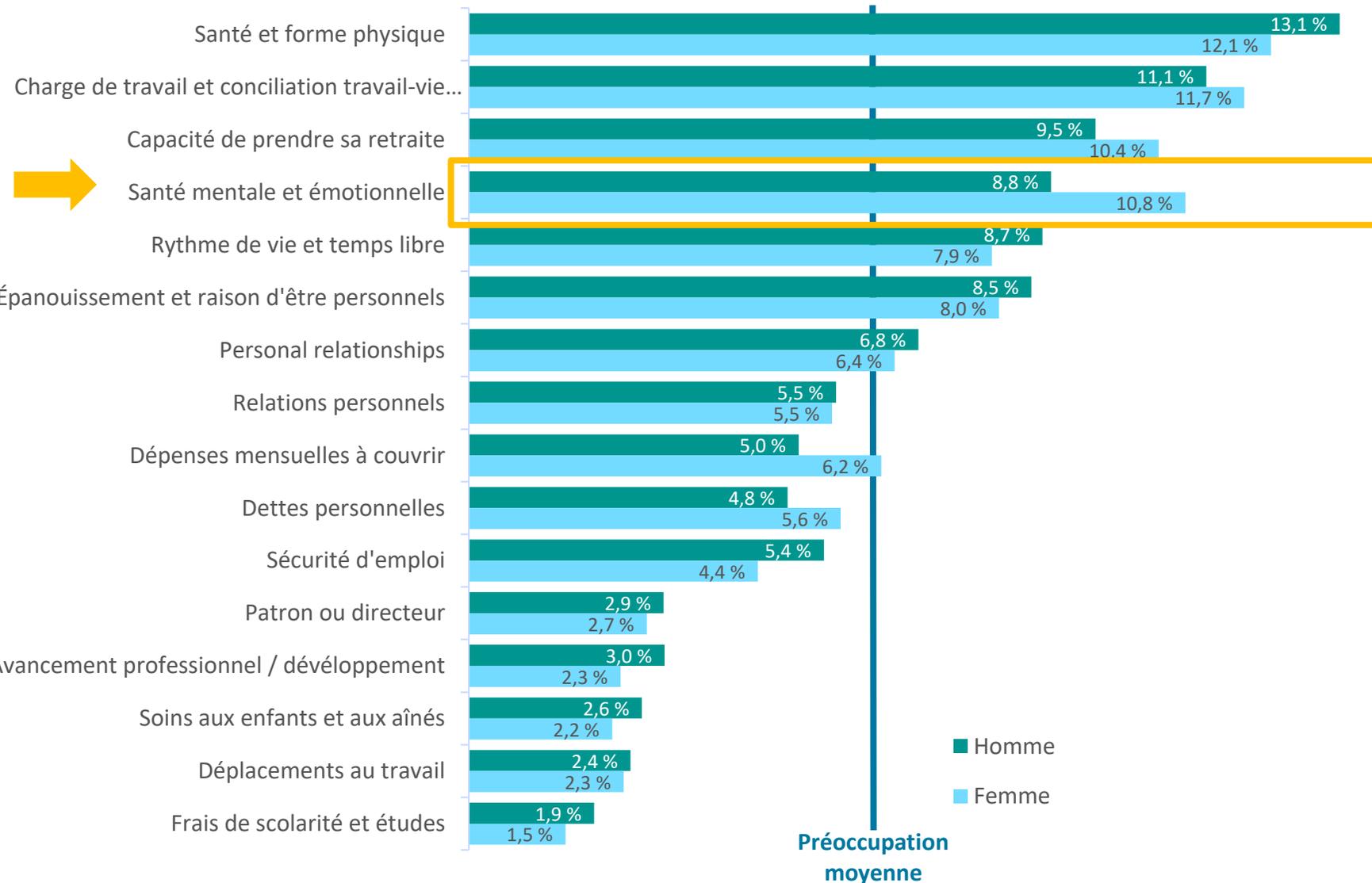


Les travailleurs à faible revenu ont tendance à s'inquiéter davantage des éléments **liés aux finances**

Les employeurs doivent prendre en compte leurs besoins uniques pour attirer et fidéliser cette main-d'œuvre.

Préoccupation moyenne

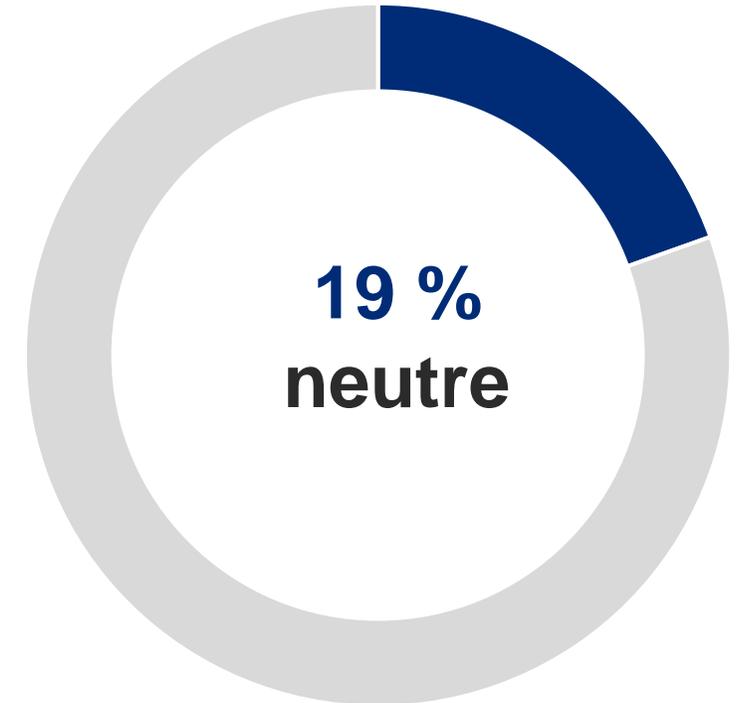
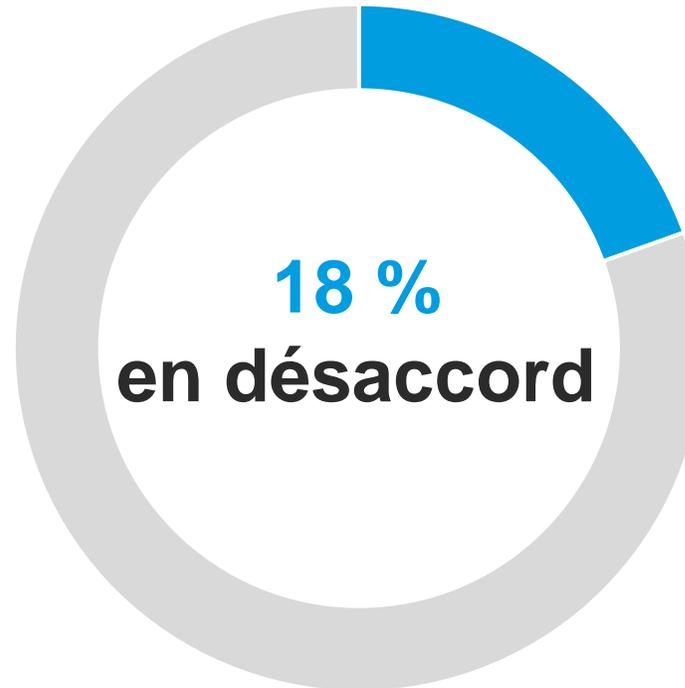
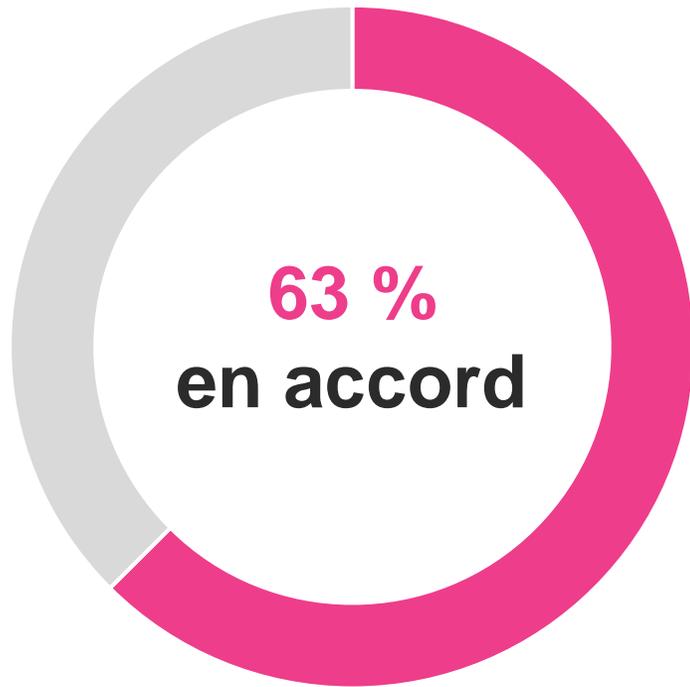
Que veulent les employé(e)s selon leur genre



L'ordre relatif des préoccupations en fonction des genres est plutôt comparable

Les femmes s'inquiètent davantage de la **santé mentale et émotionnelle** (3^e résultat le plus élevé sur l'ensemble des démographies)

Actuellement, je n'envisage pas sérieusement de quitter mon employeur...



Les Canadiens sont moins engagés qu'avant la pandémie et moins engagés que les employés aux États-Unis.

Ce que les gens veulent du travail n'a pas fondamentalement changé; leur façon de vouloir s'engager avec le travail, oui

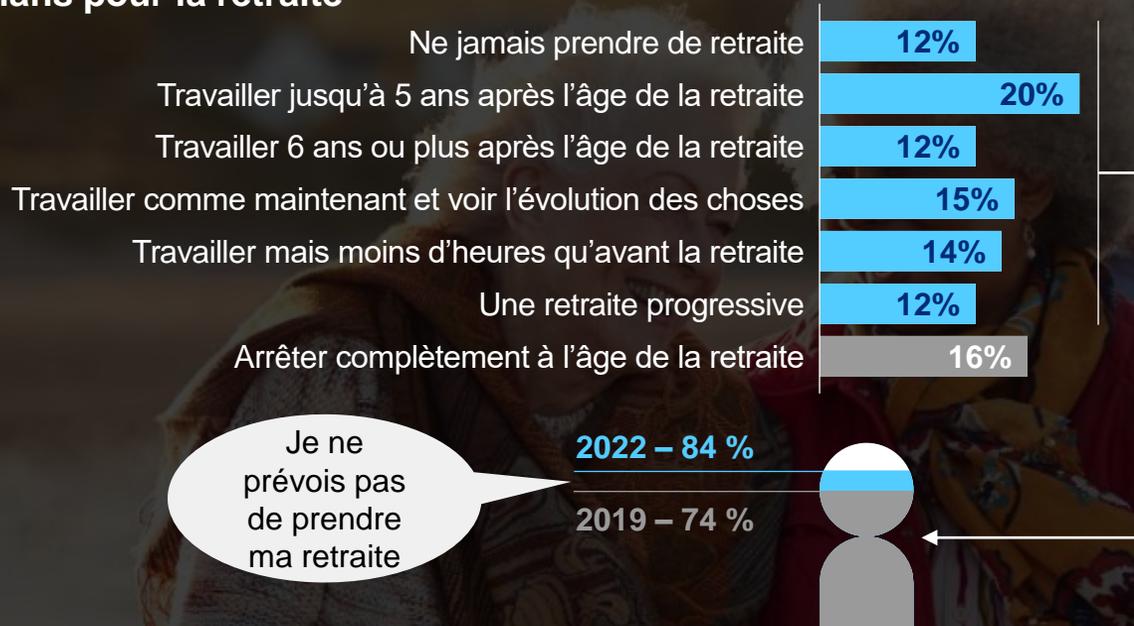


La grande retraite

2

Se préparer à une carrière plus longue

Plans pour la retraite



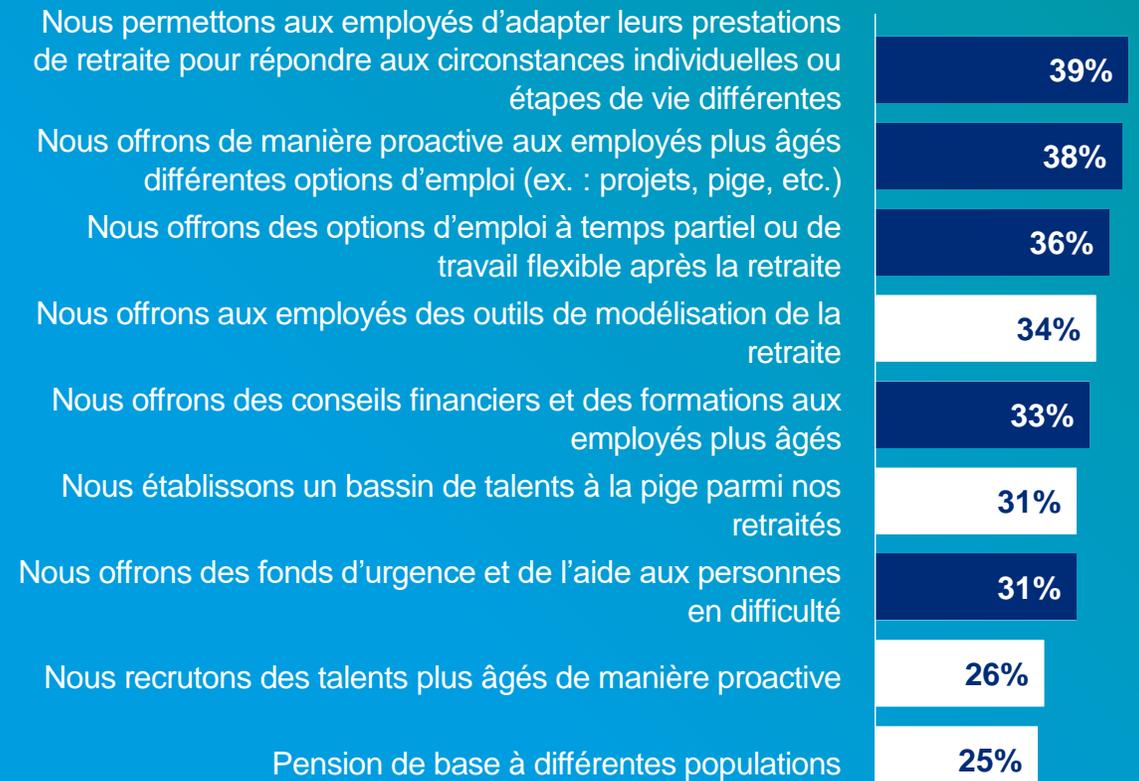
Raisons pour ne pas prendre sa retraite :

■ = Raisons financières

1. Demeurer mentalement actif
2. Demeurer occupé
3. Les avantages financiers
4. Je m'inquiète du coût des soins médicaux pour ma famille et moi
5. Besoin financier – Je n'ai pas assez d'argent pour prendre ma retraite

Les compagnies qui affirment que leur main-d'œuvre est dynamique sont **1,7 X** susceptibles de prévoir offrir la retraite progressive en 2022

Quelle stratégies de retraite ou d'avois avez-vous ou prévoyez-vous pour 2022?



■ = Les pays en voie de développement réussissent mieux

La capacité de prendre sa retraite est au sommet de préoccupations des Canadiens

13,7 %

Faible revenu



8,4 %

Revenu élevé

Pourcentage des participants ayant cité la capacité de prendre leur retraite comme leur préoccupation principale

Mesures à prendre pour soutenir vos employés :

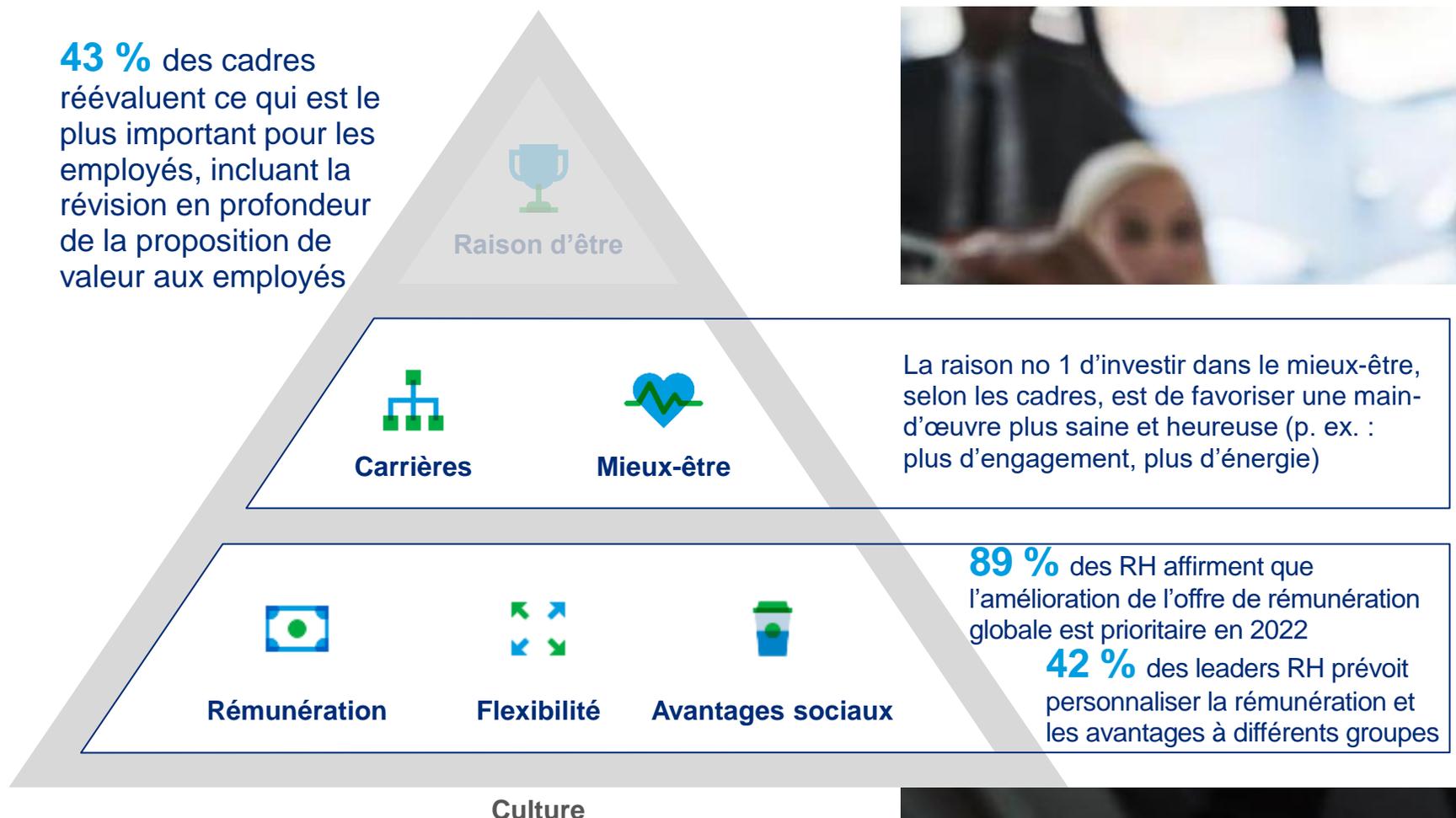
- Offrez des modalités de travail flexibles qui favorisent le bien-être financier tout en donnant à vos employés confiance en la sécurité à long terme de leur retraite
- Évaluez le degré de préparation à la retraite de votre main-d'œuvre afin de pouvoir planifier, repérer les employés vulnérables et effectuer des interventions ciblées
- Mettez en œuvre une stratégie de mieux-être financier en complément aux stratégies de bien-être existantes afin de fournir aux employés du soutien, des ressources et de l'information qui peuvent améliorer leurs comportements et réduire leur stress avant la retraite

Le grand redémarrage

3

Adapter la proposition de valeur aux employés au nouveau monde du travail

43 % des cadres réévaluent ce qui est le plus important pour les employés, incluant la révision en profondeur de la proposition de valeur aux employés



La raison no 1 d'investir dans le mieux-être, selon les cadres, est de favoriser une main-d'œuvre plus saine et heureuse (p. ex. : plus d'engagement, plus d'énergie)

89 % des RH affirment que l'amélioration de l'offre de rémunération globale est prioritaire en 2022

42 % des leaders RH prévoit personnaliser la rémunération et les avantages à différents groupes

La **génération Z** croit que le télétravail a eu un impact plus négatif sur leur mieux-être

Les **femmes** sont plus susceptibles de dire que leur conciliation travail-vie personnelle s'est beaucoup détériorée

1 employé sur 2 ne croit pas à sa sécurité financière à l'avenir – surtout les femmes et les travailleurs des secteurs de la santé, manufacturiers et du commerce de détail

Pourquoi la santé mentale et l'interconnexion sociale sont-elles des préoccupations majeures?

60 %

des entreprises affirment que le télétravail a augmenté l'anxiété des employés

Les employés :

ont des enjeux de santé mentale et émotionnelle

(3 femmes sur 10 c. 2 hommes sur 10)

se sentent moins connectés

(2 sur 10 de la génération Y c. 3 baby-boomers sur 10)

Ressentent plus de stress lors du télétravail

(2 sur 10 de la génération Z c. un peu plus de 1 sur 10 de la génération X)

Comment gérer la santé mentale dans un contexte de :

disruptions socio-économiques
+ main-d'œuvre diversifiée
+ main-d'œuvre distribuée

Prévention

- Solutions numériques qui favorisent les compétences dans des domaines tels la résilience et la pleine conscience
- Campagnes d'éducation sur des sujets de santé comportementale

89 % des entreprises offrent actuellement ou prévoient offrir des outils pour aider les employés à développer des compétences pour surmonter des enjeux telles la pleine conscience et la résilience

Soutien hors du travail

- Horaire flexible
- Congé sabbatique
- Télétravail
- Coordination du retour au travail après invalidité
- Solutions de mieux-être financier

81 % des entreprises ont ou prévoient déployer des services de santé mentale pour les jeunes

Accès, traitements, protections

- Programmes d'aide aux employés
- Réseaux de santé
- Ressources dans des domaines spécialisés
- Options de soins virtuels, dont thérapie cognitivo-comportementale numérique
- Aide de navigation
- Programme de sommeil

78 % des entreprises ont ou prévoient déployer des services robotisés de conseil en santé mentale

Soutien au travail

- Formation des gestionnaires
- Soutien des paires
- Formation professionnelle et mise à niveau des compétences
- Programmes de retour au travail

89 % des entreprises offrent ou prévoient offrir de l'information ou des formations sur comment identifier et de soutenir ceux qui souffrent de problèmes de santé mentale

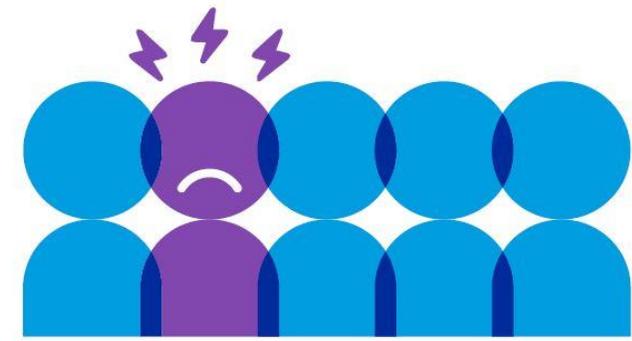
Avantages sociaux en santé mentale

Offrir une ressource essentielle en santé mentale

- Les femmes et les jeunes semblent être plus stressés, il est donc nécessaire de comprendre votre population d'employés
- **Attaquez-vous aux facteurs de stress systémiques au travail**, comme le nombre élevé de réunions, la connectivité constante, le manque de limites par rapport au travail, la stigmatisation entourant la santé mentale et l'épuisement professionnel.
- Envisagez des solutions de soins de santé mentale virtuels pour **offrir aux travailleurs des options plus accessibles.**

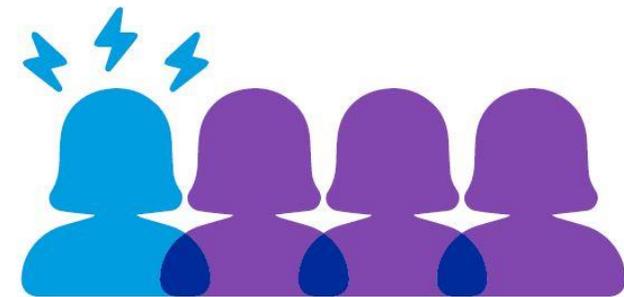
Les préoccupations liées à la santé physique, mentale et émotionnelle est l'une des forces qui guidera les employeurs vers le « contrat de style de vie ».

Les employés priorisent davantage leur mieux-être; ils s'attendent à ce que leurs employeurs fassent pareil.



**1 travailleur
canadien sur 5**

a indiqué avoir souffert de dépression, d'anxiété ou d'un autre problème de santé mentale*.



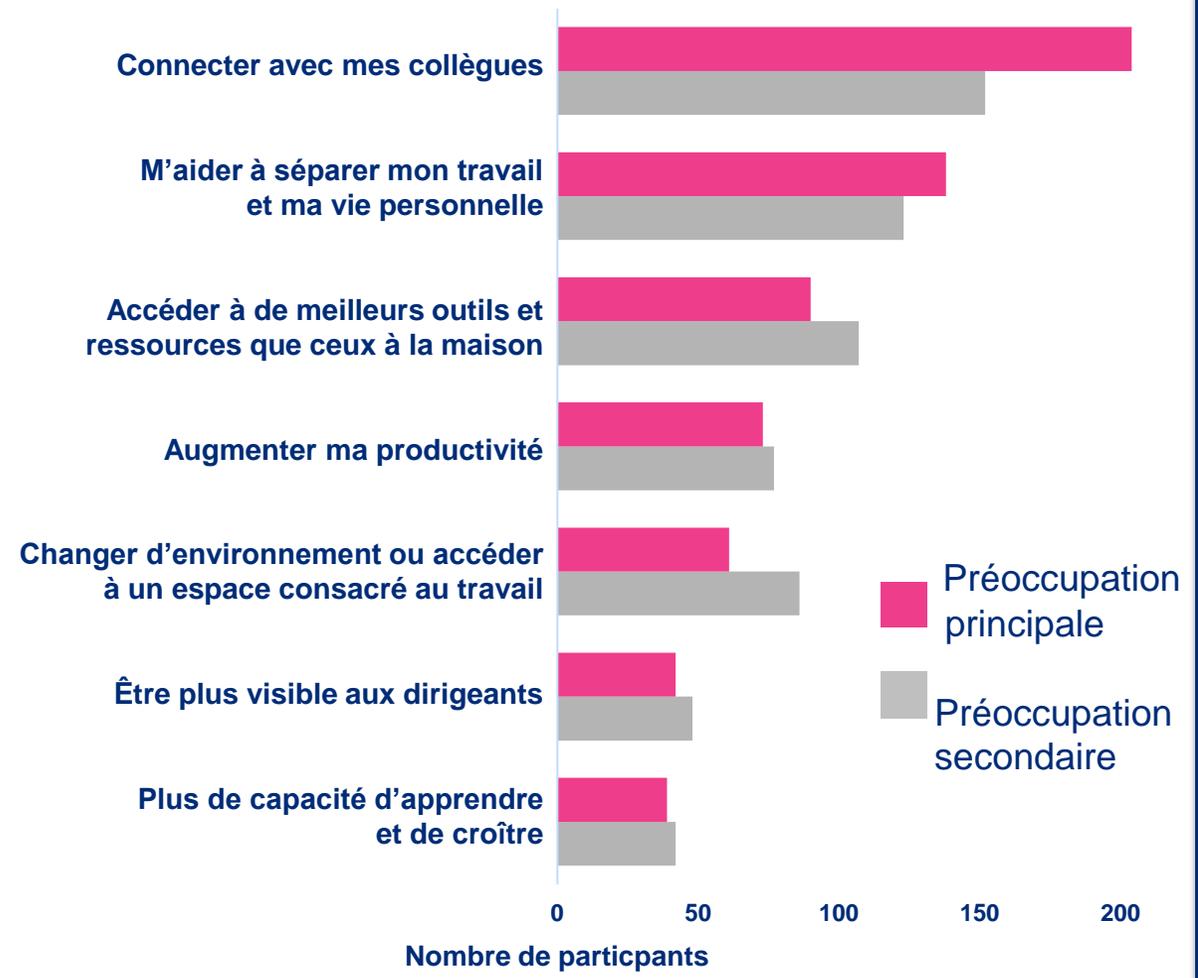
**1 travailleuse
canadienne sur 4**

déclare avoir souffert d'une maladie mentale*.

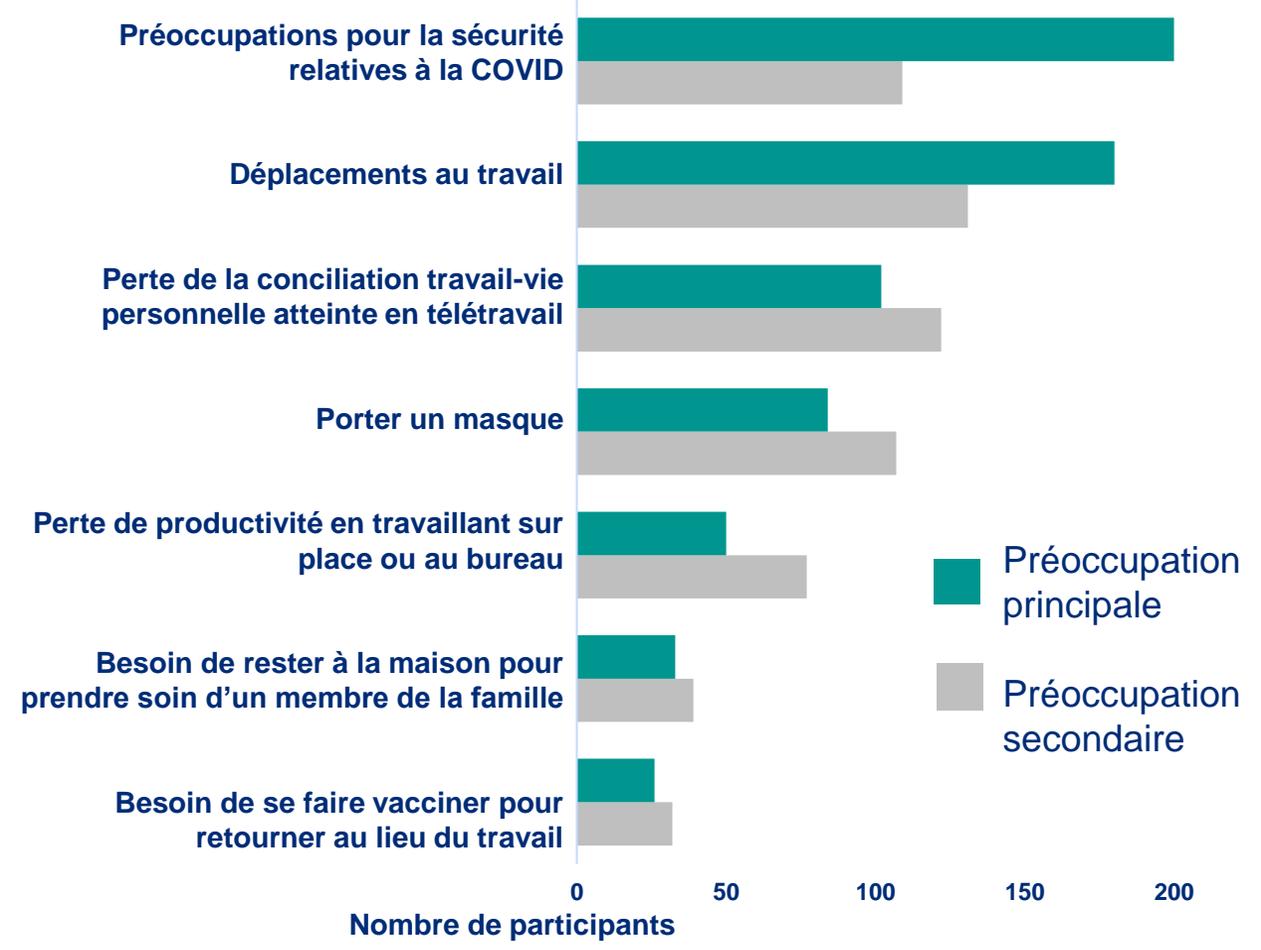
Le grand retour... post-COVID



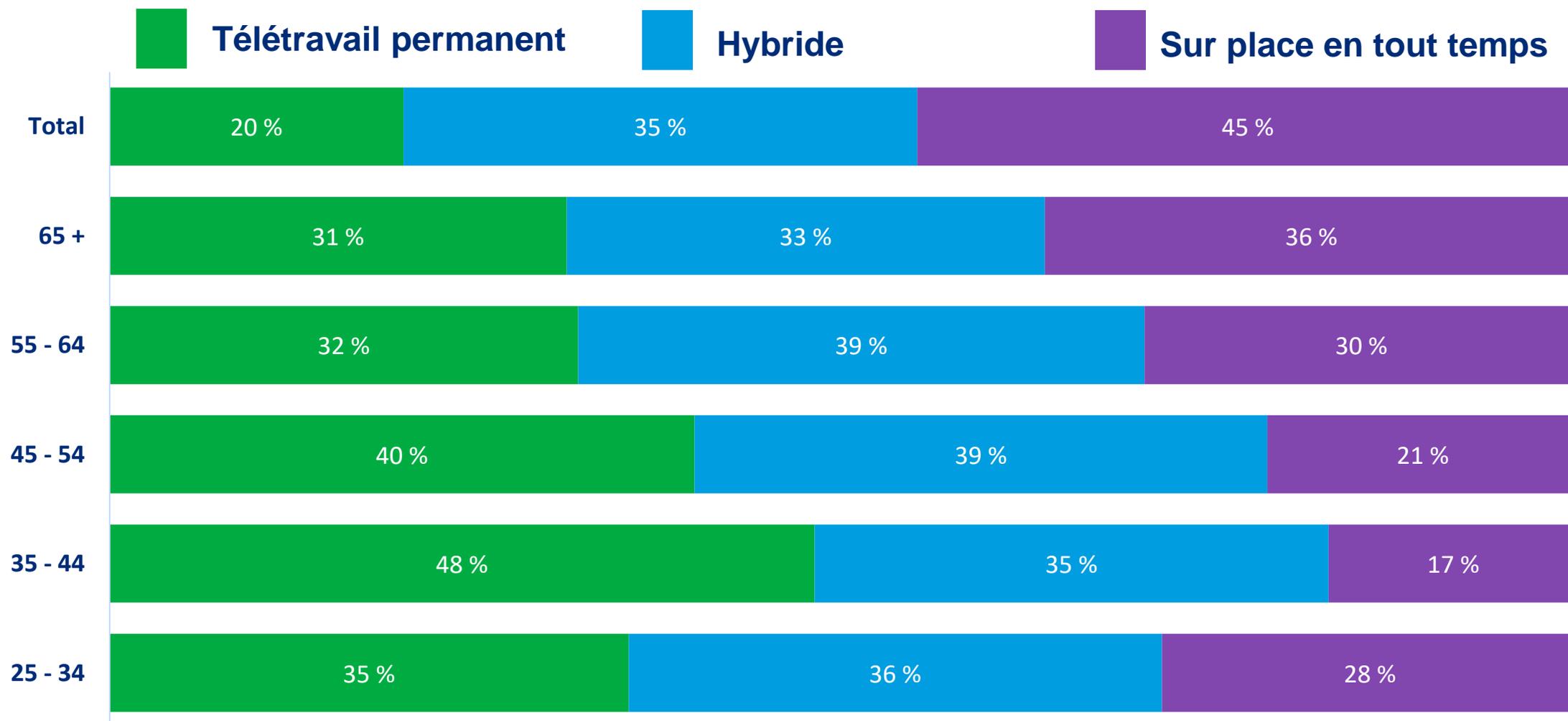
2 principales raisons de retourner au travail



2 principales raisons de NE PAS retourner au travail



Où veulent travailler les employés?

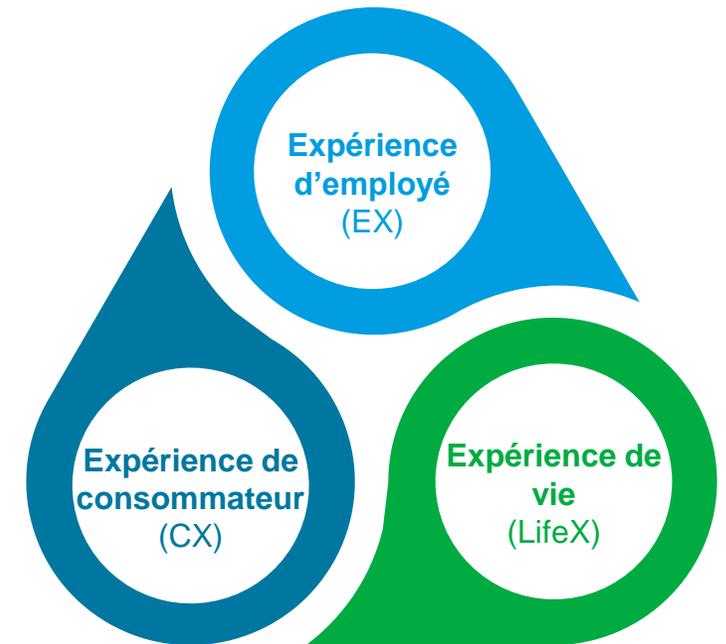


Recadrer l'intégration travail-vie personnelle dans le nouveau monde du travail

Les employés dynamiques sont beaucoup plus susceptibles de pouvoir dire être en mesure d'intégrer leur travail et leur vie personnelle

Les personnes moins dynamiques sont moins satisfaites et moins motivées mais plus susceptibles de rester

	Rend plus dynamique	Rend moins dynamique
Individu	<ul style="list-style-type: none">• Sentir qu'on peut toujours être soi-même au travail (83 %* c. 49 %)• Sentiment de sécurité financière (79 %* c. 68 %)	<ul style="list-style-type: none">• Sentir qu'on peut être remplacé par l'IA (10 %* c. 46 %)• Entreprises qui n'offrent pas le télétravail ou le travail hybride surtout chez la génération Z (54 %* c. 66 %)
Ligne d'affaires ou équipe	<ul style="list-style-type: none">• Lorsque les décisions sur la paie et les promotions sont prises de manière juste, équitable et sans biais (82 %* c. 55 %)• Gestionnaire qui comprennent les compétences et intérêts actuels (85 %* c. 64 %)	<ul style="list-style-type: none">• Manque de diversité (9 %* c. 20 %)• Manque de clarté sur les occasions de carrière (17 %* c. 47 %)
Stratégie et gouvernance	<ul style="list-style-type: none">• Les femmes et les minorités sont bien représentées dans la haute direction (83 %* c. 66 %)• Stratégies et objectifs de durabilité sont une priorité claire pour l'équipe de direction (86 %* c. 59 %)	<ul style="list-style-type: none">• Culture lente (29 % c. 25 %*)• Ne pas être récompensé pour l'acquisition de nouvelles compétences (21 %* c. 25 %)



L'émergence de l'« expérience de vie » (LifeX)

*Pour employés dynamiques

Principaux apprentissage

La COVID n'est pas finie : comment soutenir vos employés?

La grande prise de conscience

Une proposition de valeur en évolution

Revigorez votre proposition de valeur aux employés afin de les aider à surmonter les répercussions de la COVID

La grande retraite

Les Canadiens priorisent leurs mieux-être personnel et le bien-être financier en est un élément important

Déployez une stratégie de mieux-être financier pour compléter les stratégies de bien-être existantes

Le grand redémarrage

Offrir une ressource essentielle en santé mentale

Examinez les options de soins virtuels en santé mentale pour offrir des options plus accessibles aux employés

merci

de nous permettre d'être votre conseiller de confiance pendant cette période d'incertitude