



Le guide essentiel pour simplifier le mieux-être au travail

Pourquoi nous devrions repenser les programmes de mieux-être pour les employés et les aidants aux prises avec des maladies chroniques

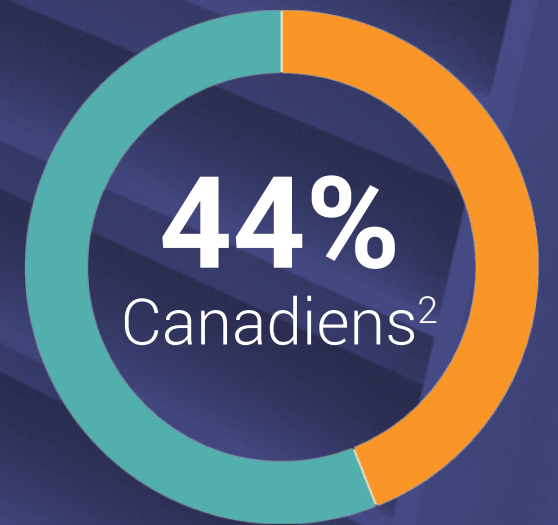
Un lieu de travail sous pression

Pour les professionnels des ressources humaines et du mieux-être en entreprise, l'absentéisme peut se traduire par des pertes de productivité tangibles.

Mais pour les employés qui sont confrontés à une ou plusieurs maladies chroniques, l'appréhension du prochain jour de travail manqué peut être écrasante.

191+M
Américains¹

sont confrontés à
au moins une
maladie chronique,
en plus des
soignants dont ils
dépendent



Le besoin

Tenter d'alléger le fardeau des jours de travail manqués, tant pour les employés que pour les employeurs, peut être une tâche de taille.



Comment trouvez-vous
■ l'équilibre entre la réduction
de l'absentéisme et
l'amélioration de l'efficacité
au travail ?



Comment tenez-vous compte
■ du stress accru que ressent
cette population d'employés
alors que la COVID-19 met à
rude épreuve l'équilibre entre
vie professionnelle et vie privée
et l'accès aux soins ?

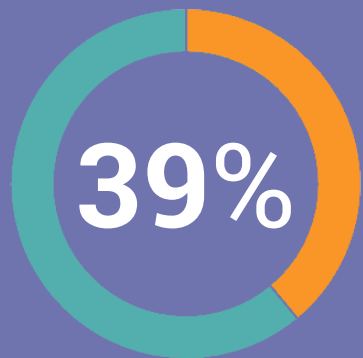


À quoi ressemblerait un
■ programme de mieux-être qui
donnerait la priorité à la santé
et à la productivité ?

Les chiffres : les aidants

29 heures

représente la moyenne par semaine que l'aidant consacre à des activités de soins³



déclarent avoir « toujours » ou « parfois » des difficultés à faire leur travail, et 34 % disent avoir des difficultés à se concentrer au travail⁴



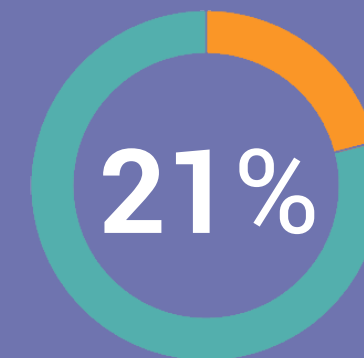
4 sur 10 se retrouvent dans des situations « entre deux » alors qu'ils jonglent avec leur carrière, la garde des enfants et les responsabilités liées aux soins aux personnes âgées⁵

38,2 milliards

perte de productivité pour le monde du travail aux États-Unis à cause des jours manqués pour s'occuper de responsabilités liées à des soins⁶

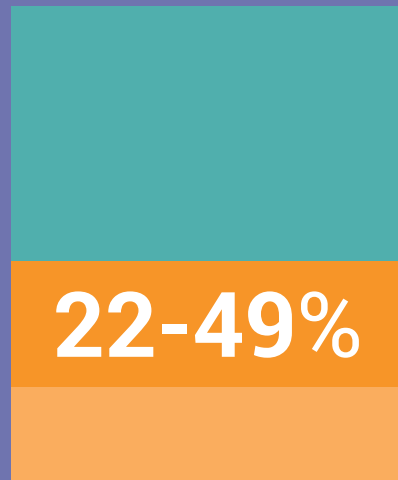
1 adulte canadien sur 4

a prodigué des soins à un membre de sa famille ou à un ami souffrant d'un problème de santé de longue durée, d'un handicap physique ou mental ou de problèmes liés au vieillissement

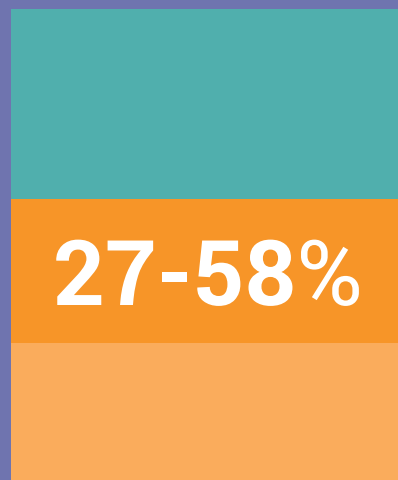


de ces aidants ont consacré 20 heures ou plus par semaine à des responsabilités de soins⁷

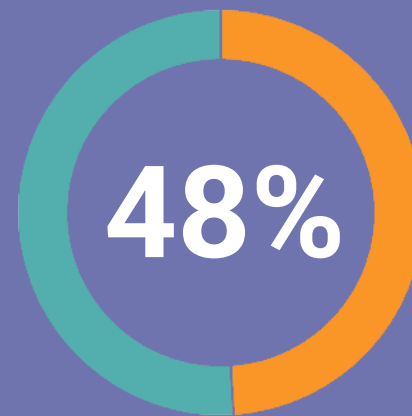
Les chiffres : les employés



des employés éprouvent des difficultés à satisfaire aux exigences physiques de leur travail, selon la maladie chronique en cause



des employés ont du mal à satisfaire aux exigences psychosociales de leur travail⁸



près de la moitié des travailleurs américains déclarent qu'ils feraient davantage confiance à des outils de santé numériques s'ils étaient proposés par leur employeur⁹

1 GRANDE
entreprise nationale¹⁰

signale que la non-conformité des médicaments était associée aux éléments suivants :

- des coûts d'invalidité à court terme statistiquement plus élevés
- une durée d'invalidité à court terme plus longue
- une augmentation des cas d'invalidité à court terme

Ce que cela signifie pour les professionnels des RH

Les personnes atteintes de maladies chroniques sont constamment amenées à prendre des décisions qui ont une incidence sur leur santé, mais nous ne pensons pas souvent aux répercussions de ces décisions sur le rendement au travail et l'employabilité.

Lorsque nous le faisons, nous traitons parfois les symptômes – l'absentéisme et la perte de productivité – plutôt que les facteurs de stress et les problèmes quotidiens de gestion des maladies qui peuvent provoquer ces basses massives sur le plan de l'efficacité au travail.

C'est un problème que les efforts de bien-être au travail peuvent résoudre, et c'est peut-être plus simple que vous ne le pensez.

Tactiques pour aborder le mieux-être au travail

1

Changez votre façon de voir les choses. Rappelez-vous que c'est la maladie qui est un fardeau, et non la personne. Pour réussir à soulager les points organisationnels sensibles causés par les distractions et l'absentéisme liés à la santé, il faut commencer par reconnaître l'importance de questions telles que la fatigue des aidants.

Si les meilleurs employeurs d'aujourd'hui proposent des programmes d'abandon du tabagisme, de conditionnement physique et des salles de repos, l'intégration de la gestion des maladies chroniques dans l'offre semble bien relever de la compétence de l'équipe des ressources humaines.

Intégrez des outils de gestion des maladies dans votre offre de mieux-être au travail

2

Les outils de santé numériques abondent en cette ère d'engagement virtuel et d'innovation perturbatrice.

Les meilleurs outils de gestion des maladies offrent une source unique pour le suivi des rendez-vous, la gestion des médicaments, l'accès sécurisé aux dossiers de santé, et bien plus encore.

Tirez parti des connaissances de ces outils pour optimiser le mieux-être au travail

3 Les meilleurs outils sur le marché regroupent les données communiquées par les employés pour vous fournir des informations précieuses, sans compromettre les informations protégées sur la santé des employés.

Des aperçus des conditions que votre personnel doit gérer aux dispositifs de suivi des symptômes qui peuvent vous aider à faciliter les protocoles de COVID-19, utilisez les informations dont vous disposez pour investir dans des régimes d'avantages sociaux qui auront un impact sur ces employés.

Poursuivre la conversation

Chronically Simple est une appli de soins de santé qui améliore la manière dont les patients et les aidants gèrent les dossiers médicaux et les tâches quotidiennes.

Apprenez-en davantage sur la façon d'intégrer Chronically Simple dans votre programme de mieux-être au travail.

Demandez une démonstration ou un essai gratuit dès aujourd'hui, à l'adresse innomar-strategies.com/corporate-wellness





Références

1. Partnership for Chronic Disease. What is the Impact of Chronic Disease in America? (en anglais seulement) Accessible en ligne à l'adresse : https://www.fightchronicdisease.org/sites/default/files/pfcd_blocks/PFCD_US.FactSheet_FINAL1%20%282%29.pdf
2. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2013001-eng.htm
3. Ceridian. Double Duty: The Caregiving Crisis in the Workplace. 2015. (en anglais seulement) Accessible en ligne à l'adresse : <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2265253/reports/Ceridian-Double-Duty-Caregiving-Crisis-Email.pdf>
4. Ibid 3.
5. The National Alliance for Caregiving and AARP Public Policy Institute. 2015 Report: Caregiving in the U.S. 2015. (en anglais seulement) Accessible en ligne à l'adresse : <https://www.aarp.org/content/dam/aarp/ppi/2015/caregiving-in-the-united-states-2015-report-revised.pdf>
6. Ibid 3.
7. Ibid 2.
8. Varekamp, I. and van Dijk, F. J. H. Workplace problems and solutions for employees with chronic diseases. Occupational Medicine 2010;60:287–293.
9. Miller, Steven. SHRM. Apps Can Help Employees With Health Care. March 2020. (en anglais seulement) Accessible en ligne à l'adresse : <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/benefits/pages/apps-can-help-employees-with-health-care.aspx>
10. Étude menée à la Ford Motor Company. (en anglais seulement) Accessible en ligne à l'adresse : <https://www.liebertpub.com/doi/abs/10.1089/pop.2013.0009>