Trois voies pour évaluer le risque lié au bien-être de vos employés



Déterminer les répercussions et les indicateurs

La première étape pour quantifier le risque en matière de bien-être des employés d'une organisation consiste à comprendre les répercussions et les pertes potentielles qu'il peut sous-tendre. Comprendre ce qui est essentiel pour l'organisation peut l'aider à organiser les réflexions sur le risque.

Examinez également la disponibilité de paramètres de suivi pouvant servir d'indicateurs précurseurs et décalés. Les données montrent peut-être une attrition plus élevée et une productivité plus faible pendant l'été. Surveillez également le taux d'absentéisme, les coûts des soins de santé pour les employés, les sondages sur la mobilisation de ces derniers et le taux de blessures.



Modéliser un scénario crédible

Il est maintenant temps d'élaborer des scénarios potentiels. Par exemple, si vous êtes un important détaillant et que vous pouvez quantifier que le bien-être des employés est faible et que cela entraîne un roulement de 30 %, vous pouvez ensuite modéliser ce que ce 30 % coûte en matière d'embauche de remplaçants, d'intégration, de retards de productivité et de pertes de revenus.

La clé consiste à établir des liens entre les divers types de facteurs de risque à l'échelle individuelle et organisationnelle. Une entreprise pourrait constater un roulement de personnel plus élevé, tandis qu'une autre pourrait conclure que le bien-être de ses employés n'est pas élevé en présence d'une fraude par un employé.



Faites les compromis nécessaires

Le renforcement de la résilience de la main-d'œuvre à l'égard des risques en matière de bien-être des employés doit commencer par un changement de mentalité. Les dirigeants qui comprennent qu'une santé mentale chancelante représente un risque au même titre que d'autres catastrophes aideront leurs employés – et leur entreprise – à atteindre le succès.

Un bon courtier peut aider les entreprises à comprendre les attentes professionnelles de leurs employés, et comment changer la culture de l'entreprise pour améliorer leur bien-être et leur productivité. Le courtier peut aussi aider à repérer les lacunes dans des offres précises qui peuvent faire hésiter les employés.