

# la vérité sur ce que veulent les employés

Soutenir vos gens  
durant la grande prise  
de conscience, la  
grande retraite et le  
grand redémarrage.

ensemble pour un brillant avenir



# Table des matières

Sommaire.....	3
01 Ce n'est pas la grande démission, c'est la <b>grande prise de conscience</b> ..	5
02 Mieux-être financier et planification souple pour la <b>grande retraite</b> ..	12
03 Les employés donnent la priorité au mieux-être grâce au <b>grand redémarrage</b> .....	14
04 <b>L'importance de l'écoute</b> .....	17

# Sommaire

Depuis toujours, entrer dans la tête des employés représente un défi, mais les deux dernières années ont rendu l'exercice encore plus difficile. En raison de l'incertitude continue, les employeurs s'efforcent de trouver des manières de soutenir (et de retenir) leur main-d'œuvre en plus d'attirer de nouveaux talents.

Le fait est que les employés ont de plus en plus de choix – c'est pourquoi il est encore plus crucial de comprendre ce qu'ils désirent et de leur offrir.

D'un bout à l'autre du Canada, les employés – de tous les niveaux de revenu, origines ethniques, âges, genres et niveaux d'ancienneté – revoient leurs priorités. Le mieux-être physique et mental représente la principale préoccupation des travailleurs, bien avant d'autres facteurs comme l'avancement.

Malgré tout, les employeurs ne peuvent pas ignorer le facteur financier. Un salaire suffisant, et la capacité de joindre les deux bouts, de rembourser leurs dettes personnelles et de prendre leur retraite, constituent des enjeux importants pour les travailleurs canadiens.

Compte tenu des pénuries de main-d'œuvre, les employeurs doivent aborder ces défis comme un marathon – et non comme un sprint. À court terme, ils doivent d'abord s'attaquer aux sources de talents – comment créer une meilleure proposition de valeur afin d'attirer de nouveaux travailleurs et de retenir les employés actuels.

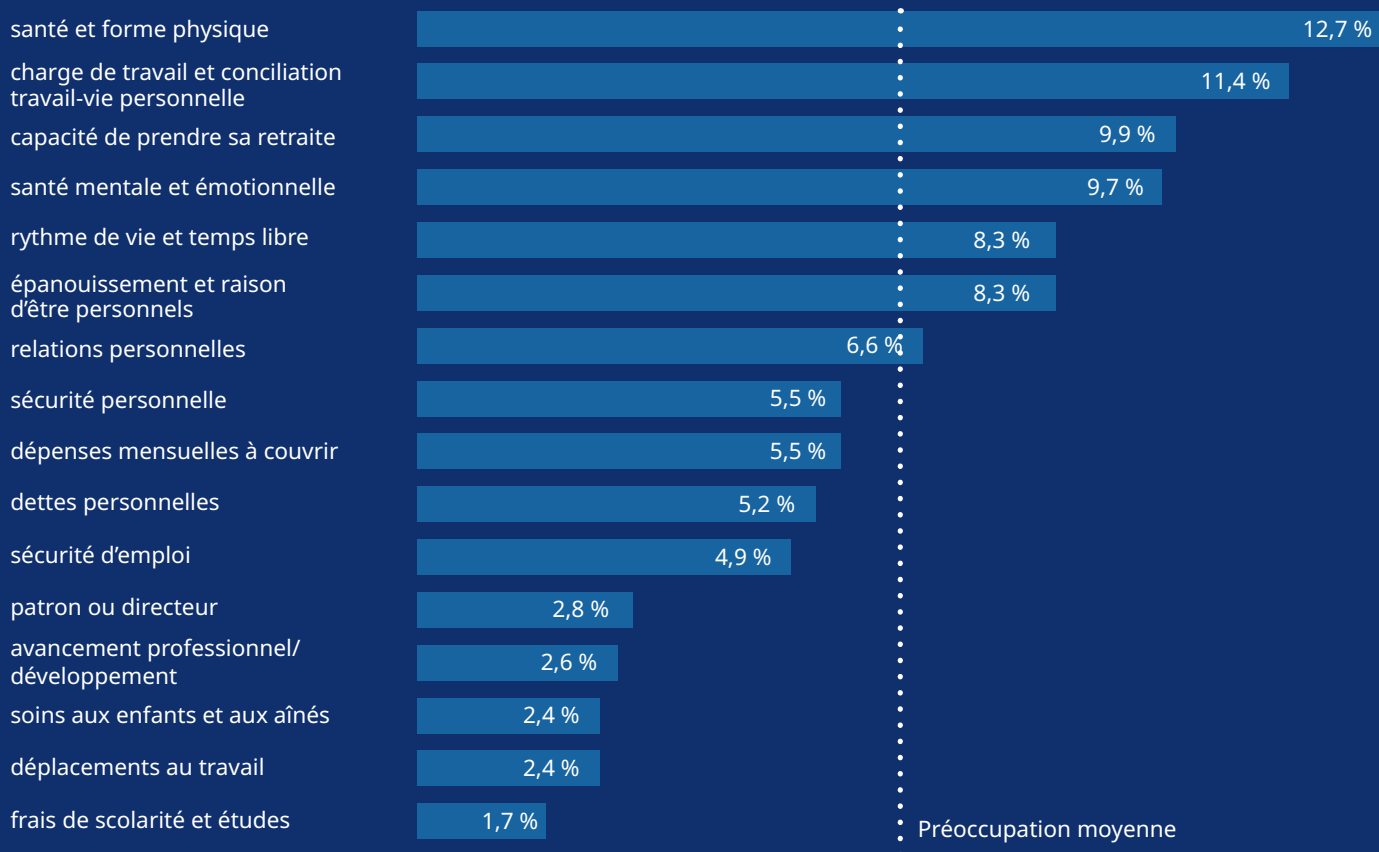
Une réinitialisation de votre proposition de valeur et une organisation du travail efficace peuvent vous aider à faire ressortir le meilleur des talents que vous avez et à apporter de nouvelles perspectives dans votre environnement de travail.

Le rapport 2022 Dans la tête des employés<sup>MC</sup> de Mercer explorera ces enjeux et plus encore, en examinant en détail ce que les employés veulent et la façon dont vous pouvez réagir de façon proactive.

Nous avons interrogé 1 000 travailleurs canadiens afin de comprendre leurs principales préoccupations – qu'est-ce qui les tient éveillés la nuit? Le sondage a été mené au moyen d'une analyse conjointe, c'est-à-dire que les employés devaient faire des choix entre leurs principales préoccupations et les préoccupations les moins importantes.

## Analyse des besoins non satisfaits

### Dans l'ensemble





mesures rapides

solutions à long terme

### Résoudre les problèmes d'offre grâce à la proposition de valeur

#### Correctifs financiers

- Versement de primes
- Hausse du salaire minimum interne
- Primes de recommandation
- Primes de fidélisation
- Primes d'embauche
- Rémunération incitative

#### Avantages et expérience

- Travail flexible
- Nouveaux avantages ou avantages améliorés
- Congés payés
- Communication sur la rémunération globale et l'image de marque de l'employeur

### Résoudre les problèmes d'offre par le recrutement


#### Revoir les stratégies en matière de talents

- Planification stratégique de la main-d'œuvre
- Stratégies d'acquisition et de recrutement de talents
- Détermination des compétences adjacentes et des parcours de carrière

### Répondre à la demande au moyen de nouveaux modèles de travail


#### Organisation du travail

- Réinvention du travail pour optimiser l'utilisation des talents
- Autres modèles d'approvisionnement – automatisation, à la demande, etc.
- Marchés des talents



**Pour modifier le profil de la demande d'emploi, il faut démanteler des postes, en redéployer les tâches de manière optimale, y compris avec l'IA, les travailleurs à la demande ou les marchés de talents internes, et constituer de nouveaux postes fondamentalement différents.**

– Ravin Jesuthasan, responsable mondial, Services de transformation chez Mercer



# La grande prise de conscience

# 01

Il a beaucoup été question de « la grande démission » dans les médias. Et bien qu'un nombre record d'employés aient véritablement quitté leur employeur cette année, les raisons qui expliquent ce phénomène sont complexes.

Après une autre année de pandémie mondiale – et les pressions qui en découlent – toutes sortes de travailleurs ressentent un besoin de changement. Dans certains cas, ils se demandent tout simplement si leur travail en vaut la peine.

La « grande démission » est alors plus une grande prise de conscience : un changement dans ce que les travailleurs valorisent et ce qu'ils recherchent chez un employeur. Les employeurs ont besoin d'un nouveau plan de match pour y répondre. Les organisations ne peuvent plus voir leur main-d'œuvre comme un tout homogène : pour attirer et retenir les talents, ils doivent désormais répondre aux besoins uniques de plusieurs segments distincts.

## La grande démission – fait ou mythe?

Bien que « la grande démission » fasse les manchettes partout en Amérique du Nord, la plupart des Canadiens ne songent pas sérieusement à quitter leur emploi actuel. Cependant, le pourcentage d'employés qui envisagent de quitter leur emploi est supérieur à ce qu'il était avant la pandémie, ce qui indique qu'un plus grand nombre de travailleurs sont à la recherche de nouveaux postes en dehors de leur milieu de travail actuel.

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



**Il est important** que les employeurs gardent en tête que leur main-d'œuvre est diversifiée et que les perspectives à l'échelle de l'organisation peuvent varier grandement. Des sondages réguliers auprès des employés et la mobilisation de la main-d'œuvre peuvent tenir les employeurs au fait de ce qui préoccupe leur main-d'œuvre et des solutions qu'elle recherche.

## Une proposition de valeur en évolution

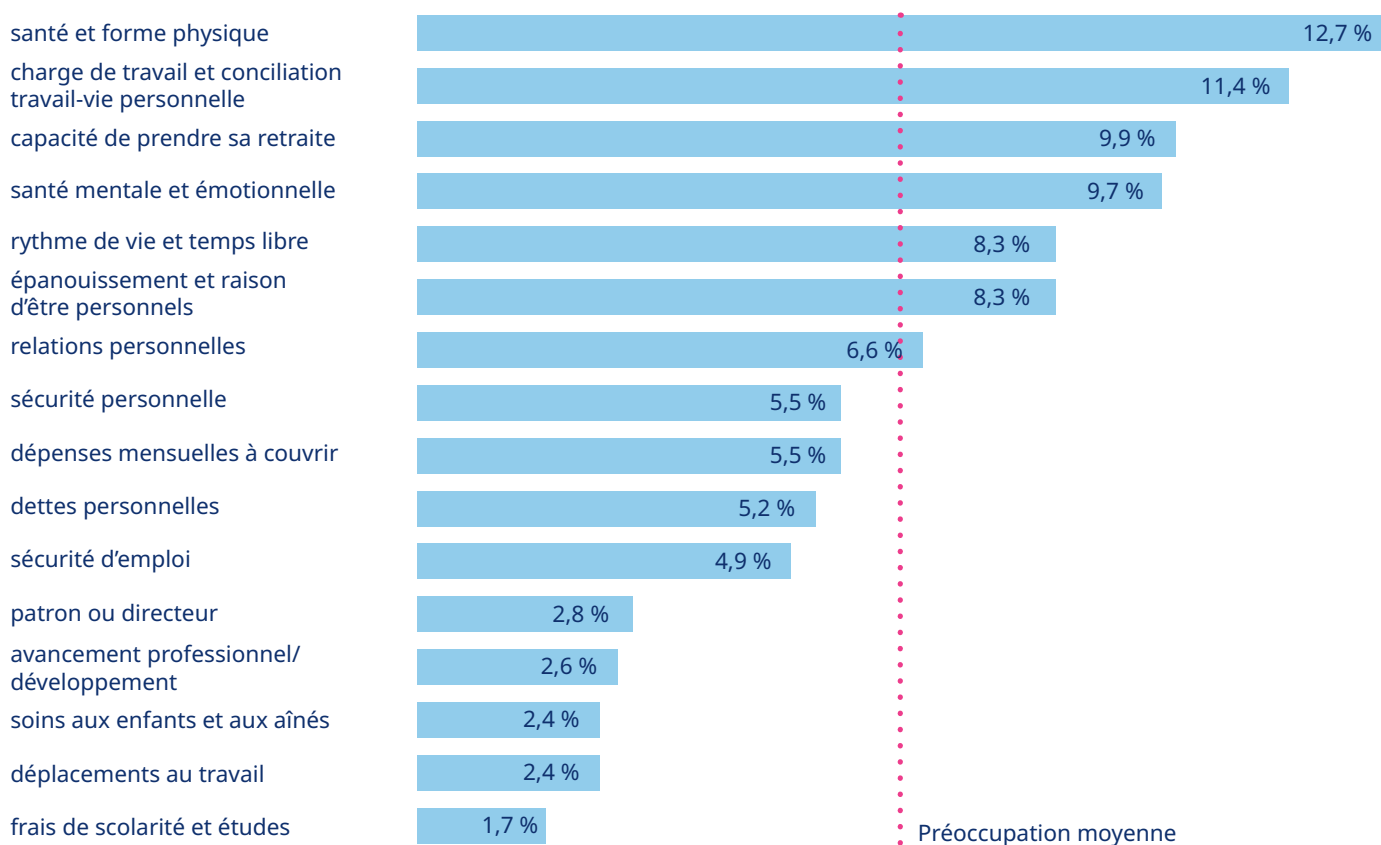
Bien que l'idée d'une « grande démission » puisse sembler exagérée, tout porte à croire que les approches d'il y a quelques années ne fonctionneront tout simplement plus désormais, selon l'organisation et le secteur. Même si les perspectives de gestion de la COVID-19 semblent s'améliorer, les travailleurs ressentent fortement les effets de la pandémie.

Leurs problèmes personnels l'emportent désormais sur les enjeux professionnels. La santé physique, l'équilibre travail-vie

personnelle et le mieux-être émotionnel sont autant de préoccupations pour les Canadiens – plus que la sécurité d'emploi, leur patron ou le perfectionnement professionnel.

On se préoccupe de plus en plus de la santé mentale, en particulier chez les femmes et les jeunes travailleurs (de 25 à 34 ans).

## Analyse des besoins non satisfaits



## Il est temps de passer à un « contrat de style de vie »

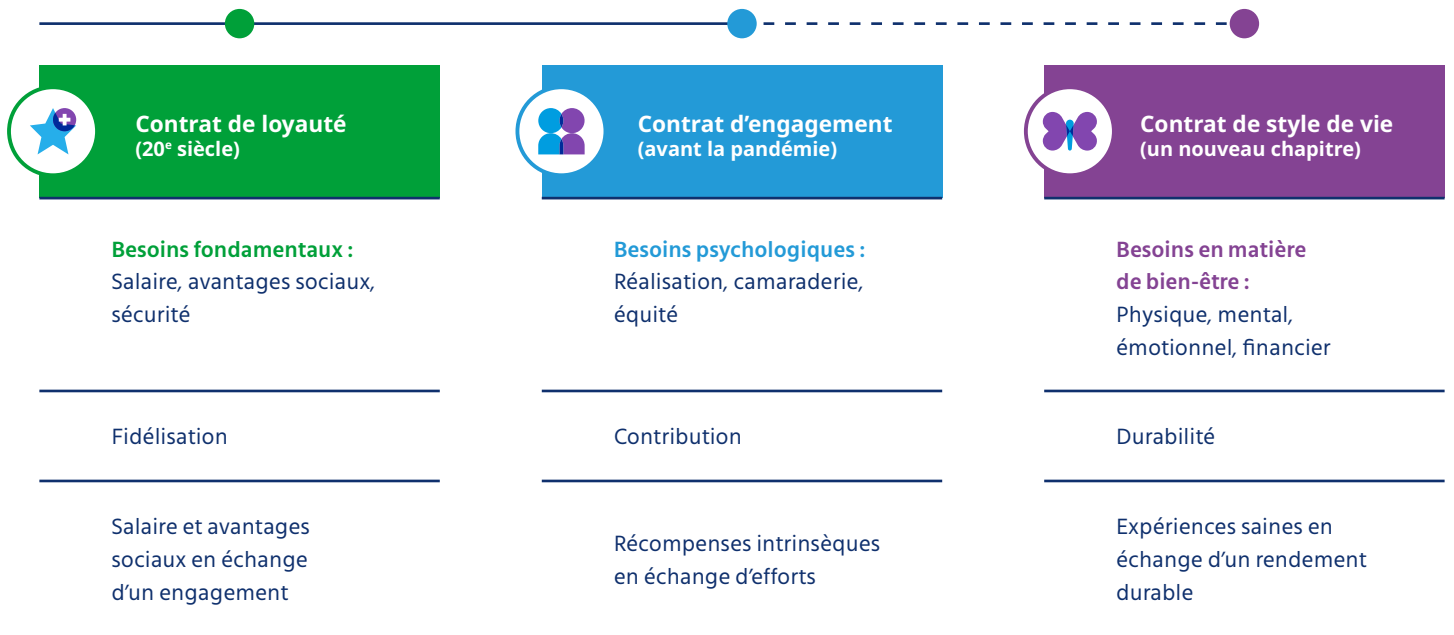
De manière générale, la souplesse et le soutien en matière de mieux-être ne sont plus perçus comme des avantages; ils sont désormais des facteurs non négociables pour de nombreux travailleurs. Pour les employeurs, cela signifie que la proposition de valeur offerte aux employés doit évoluer vers un « contrat de style de vie » qui favorise leur bien-être personnel.

Ceci marque une évolution importante dans l'entente employeur-employé. Au 20<sup>e</sup> siècle, le « contrat de loyauté » était monnaie courante. Il s'agissait d'une approche extrinsèque de la motivation : les organisations offraient un bon salaire et des avantages sociaux pour fidéliser et mobiliser leurs employés.

Durant les 20 dernières années, le « contrat d'engagement » est apparu : nous sommes passés à une approche intrinsèque axée sur la motivation. Les organisations ont commencé à se concentrer sur les aspects psychologiques du travail accompli.

Maintenant, en pleine pandémie, nous commençons à voir apparaître le « contrat de style de vie ». Les employés recherchent des emplois qui répondent à leurs besoins globaux, tant au travail que dans leur vie personnelle. Ils recherchent des expériences saines et sont prêts à quitter leurs emplois s'ils nuisent à leur style de vie.

### Un nouveau contrat d'employé apparaît



## Deux mains-d'œuvre en opposition

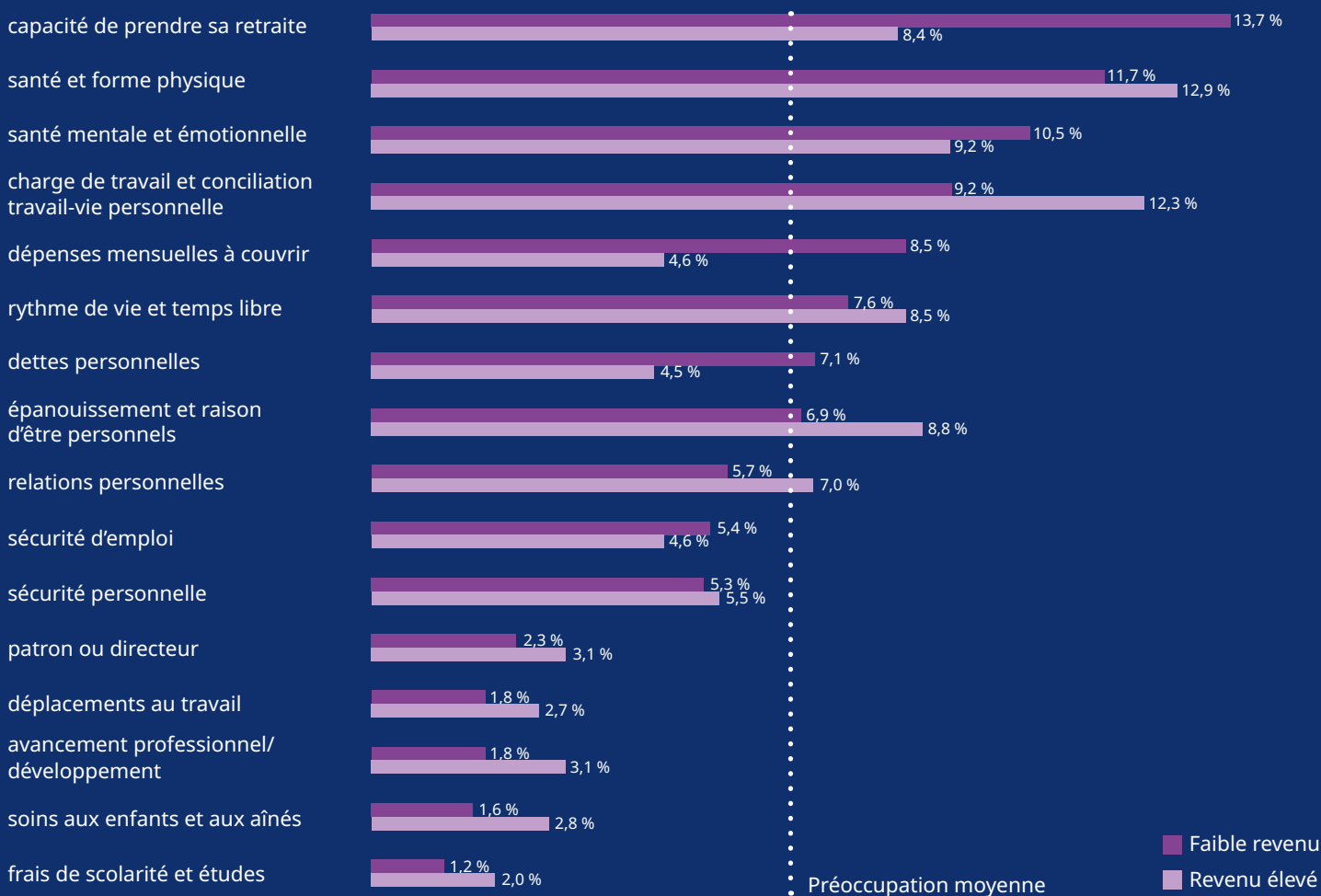
Bien que la demande de plus de souplesse et de mieux-être chez les travailleurs canadiens soit élevée, il est important de noter que ce dont les travailleurs se soucient le plus diffère entre les travailleurs à revenu élevé et ceux à faible revenu.

Sans surprise, les travailleurs à faible revenu (dans les secteurs de la vente au détail, de l'hôtellerie et de la restauration) s'inquiètent plus de leurs finances, y compris de la capacité de joindre les deux bouts chaque mois, de leurs dettes personnelles et de leur sécurité d'emploi en général. La capacité de prendre sa retraite est également la principale source de préoccupation des travailleurs à faible revenu.

Les travailleurs à revenu élevé, en revanche, se soucient davantage de leur charge de travail, de leur temps libre, de leur épanouissement et raison d'être personnels et de leurs relations personnelles. Ces données sont similaires au Canada et aux États-Unis.

### Analyse des besoins non satisfaits

Par revenu (trié par faible revenu)





## Le facteur financier

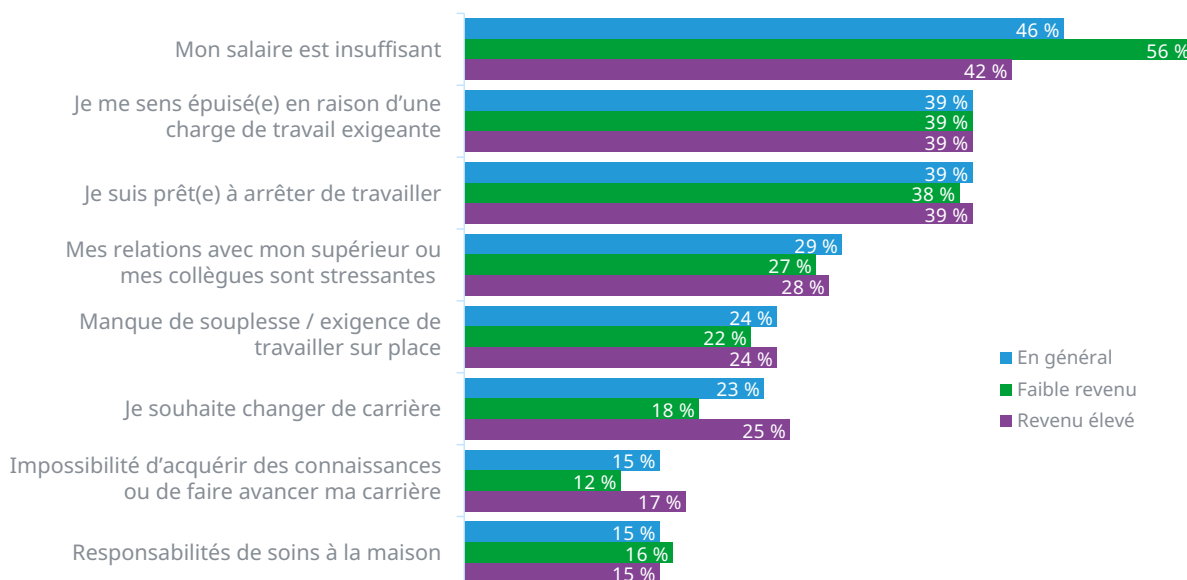
Parmi les raisons les poussant à quitter leur poste, les finances demeurent la principale préoccupation des employés canadiens. Un salaire insuffisant constitue le principal facteur qui incite à partir, suivi par l'épuisement professionnel et le désir de cesser tout simplement de travailler.

Les personnes à faible revenu étaient aussi les plus susceptibles de justifier leur départ par un salaire insuffisant. Ces travailleurs manquent de stabilité économique, donc les salaires dépassent les autres raisons pour lesquelles ils pourraient quitter leur emploi.

Dans de nombreuses organisations, ces travailleurs n'ont pas été une priorité. Les salaires ont stagné en raison de l'inflation, car les employeurs ont cherché à embaucher au coût le plus bas. Les employeurs doivent penser différemment par rapport aux travailleurs de première ligne et leur présenter une proposition de valeur qui répond à leurs besoins.

## 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 jeunes travailleurs recherchent de la souplesse

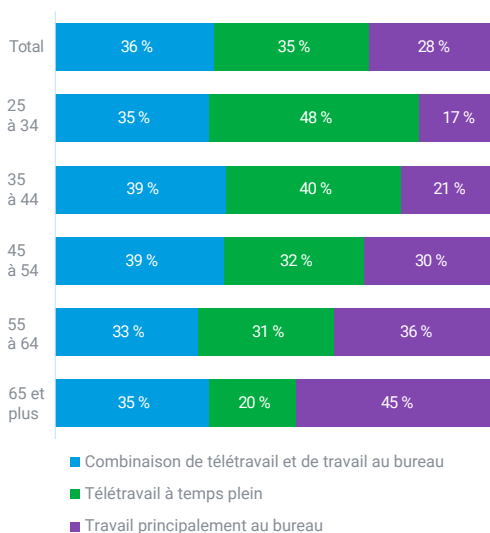
À mesure que les employeurs étudient leurs stratégies à long terme en matière de travail à distance et de formules hybrides, ils doivent tenir compte de ce que les jeunes talents recherchent, à savoir de la souplesse.

Chez les jeunes employés (de 25 à 34 ans), le manque de souplesse était une raison principale pour songer à quitter un poste. Environ un tiers des employés de ce groupe démographique a précisé que le manque de souplesse et l'exigence de travailler sur place étaient des raisons pour quitter leur lieu de travail actuel.

Il n'est donc pas surprenant que les employés plus jeunes préfèrent travailler à domicile, tandis que leurs homologues plus âgés préfèrent se déplacer au bureau.

## Modalités de travail flexibles

Préférences par âge



## Les employés plus jeunes

(de 25 à 44 ans) ont tendance à privilégier le **télétravail** à temps plein



## Les employés plus âgés

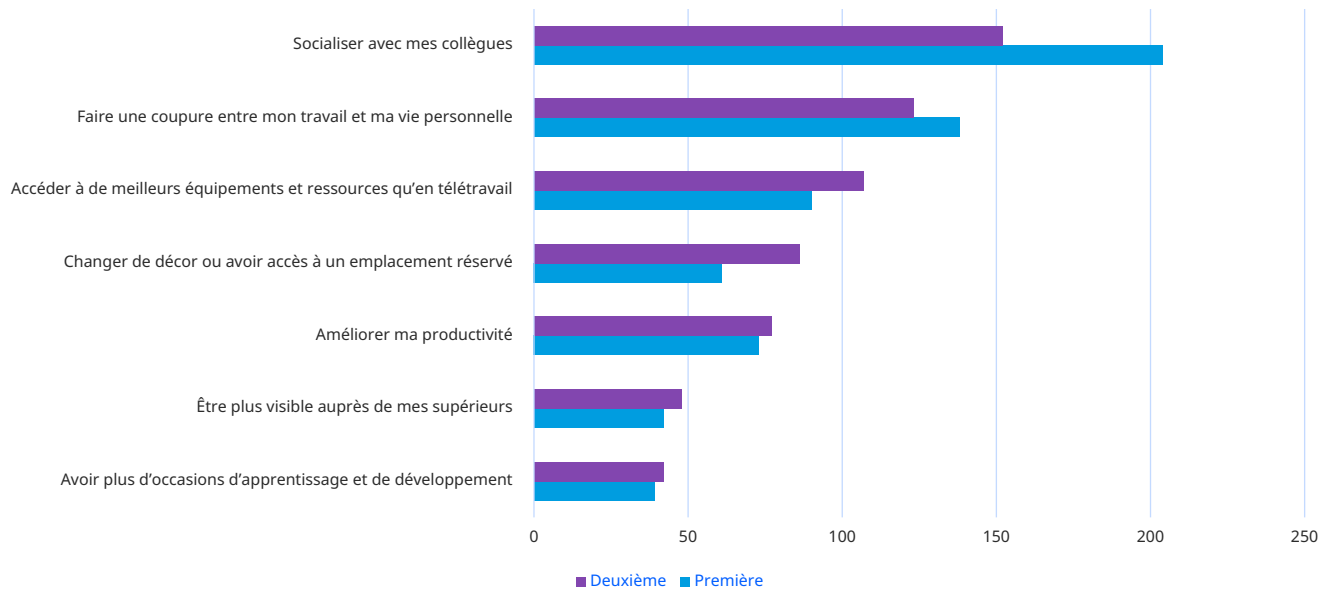
(55 ans et plus) ont plus tendance à privilégier le **travail principalement au bureau**.



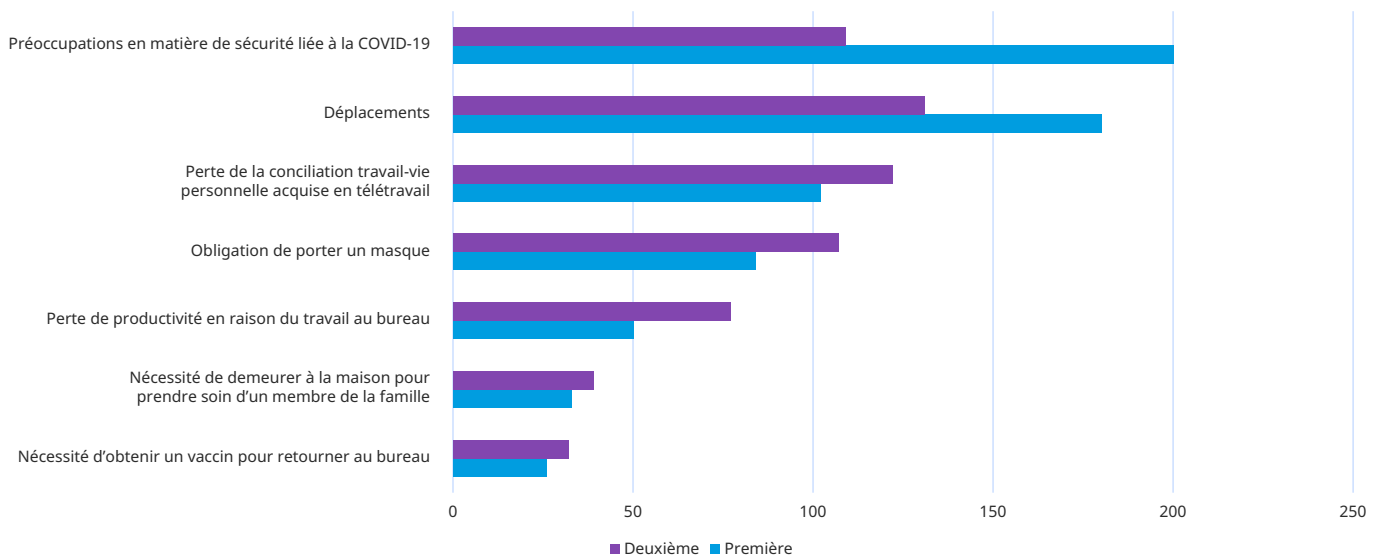
## Qu'est-ce qui motive le retour au bureau?

Qu'est-ce qui rend les employés plus susceptibles de vouloir retourner au bureau? Le fait de nouer des liens avec ses collègues et de séparer la vie professionnelle de la vie familiale sont les principaux facteurs de motivation. En revanche, les déplacements et les préoccupations en matière de sécurité liée à la COVID-19 sont les plus susceptibles de retenir les employés en télétravail.

### Les deux principales raisons de vouloir retourner au bureau



### Les deux principales raisons pour NE PAS vouloir retourner au bureau



## N'oubliez pas l'avancement

Pendant ce temps, certains employés cherchent simplement à faire progresser leur carrière, que ce soit par l'avancement ou par une réorientation. Tandis qu'environ un quart des personnes à revenu élevé ont indiqué qu'elles cherchaient un changement de carrière pour justifier leur départ, ce pourcentage était plus élevé parmi l'équipe de vente. Parmi les personnes occupant ces postes, 35 % ont mentionné qu'un changement de carrière était une des raisons pour quitter leur employeur actuel.

Les possibilités d'avancement professionnel et de perfectionnement (comme le remboursement des frais de scolarité) ne sont pas aussi importantes qu'il y a quelques années – une autre preuve que l'entente entre l'employé et l'employeur a évolué.

Cependant, à mesure que les organisations repensent la fidélisation dans la foulée de la pandémie, elles devront se rappeler l'importance d'offrir des possibilités de carrière et de perfectionnement, surtout dans un milieu de travail hybride.

Prenons un exemple concret. Parmi les superviseurs rémunérés sur base horaire, seulement 56 % ont indiqué qu'ils prévoyaient rester avec leur entreprise actuelle. Ces travailleurs possèdent souvent de vastes connaissances sur l'organisation, gèrent les membres subalternes de l'équipe et exécutent des projets clés au quotidien.

Il est essentiel d'offrir à ces travailleurs des possibilités d'avancement. En fin de compte, si vous n'offrez pas de perspectives de carrière aux employés, ils les trouveront ailleurs.

## Mesures à prendre

- Recueillez les commentaires de vos employés sur leurs principales préoccupations et sur la façon dont vous pouvez mieux les aider.
- Étudiez vos données pour comprendre les tendances en matière de roulement de personnel au sein de votre organisation selon divers types de personnes.
- Regardez au-delà des raisons fournies par les employés lorsqu'ils quittent leur emploi et tentez de repérer des indices de départ futur. Déterminez également les circonstances qui rendent les employés plus susceptibles de rester.

# La grande retraite

La capacité de prendre sa retraite est une préoccupation



Comme nous l'avons vu, les travailleurs canadiens accordent la priorité à leur bien-être personnel, et le mieux-être financier en fait partie. Cela comprend la possibilité de prendre sa retraite – une préoccupation plus importante pour les travailleurs canadiens que pour leurs homologues américains.

## La retraite est un sujet de préoccupation pour les travailleurs à faible revenu

La capacité de prendre sa retraite est une préoccupation

(Canada c. États-Unis)



**1<sup>re</sup>**  
**préoccupation**

Canada, employés à faible revenu

**4<sup>e</sup>**  
**préoccupation**

États-Unis, employés à faible revenu



Pour les travailleurs à faible revenu (dans les secteurs de la vente au détail, de l'hôtellerie et de la restauration), la capacité de prendre sa retraite se classe au sommet de leurs préoccupations. Il est intéressant de noter que cette situation est différente de celle aux États-Unis, où les travailleurs à faible revenu se préoccupent de la retraite après les dépenses mensuelles, la santé physique et la santé mentale et émotionnelle. Étonnamment, les personnes à faible revenu obtiendront un remplacement de revenu beaucoup plus élevé des programmes de retraite gouvernementaux que les personnes à revenu élevé – ce qui démontre la nécessité de se concentrer de nouveau sur la mobilisation et de soutenir la sécurité financière à long terme des personnes à faible revenu.

Il est important de noter que la « grande retraite » peut prendre deux formes. D'une part, il y a des travailleurs qui sont légitimement préoccupés par leur préparation à la retraite. D'autre part, il y a ceux qui se sont sentis mieux préparés (dans la plupart des cas, les travailleurs à revenu élevé) et qui ont pris leur retraite plus tôt que prévu pendant les perturbations du travail par la pandémie.

Pour les employeurs, la perte de ces employés plus tôt que prévu, et peut-être sans plan de relève, peut soulever des défis supplémentaires. Les employés sortants font preuve de leadership, amènent de la stabilité et guident les jeunes talents, ce qui peut grandement contribuer à leur fidélisation. Lorsque de telles personnes sont moins présentes, il devient d'autant plus important de veiller à ce que les jeunes talents aient accès à un leadership et à un mentorat appropriés.

Il n'est pas surprenant que les employés canadiens qui approchent de l'âge traditionnel de retraite (entre 55 et 64 ans) aient indiqué que la capacité de prendre leur retraite constituait leur principale préoccupation. En ce qui a trait aux rôles, les superviseurs et les gestionnaires étaient moins préoccupés par leur capacité de prendre leur retraite que les personnes qui ne gèrent pas d'employés.

Cependant, les employeurs devraient régulièrement prendre des nouvelles de leurs employés pour savoir comment ils se sentent par rapport à leurs objectifs de retraite. Par exemple, les cadres intermédiaires ressentent peut-être la pression du travail et de la vie quotidienne et pourraient, par conséquent, prendre du retard sur la planification de leur retraite. Ces membres de l'équipe demeurent aussi plus susceptibles de s'épuiser sur

le plan professionnel, c'est pourquoi les employeurs doivent garder l'œil ouvert.

Pour les nouveaux employés et les employés de nouvelles générations qui arrivent sur le marché du travail, la retraite peut être perçue comme un objectif inatteignable. Tout cela renforce le besoin d'offrir aux employés un **mieux-être financier** et des options de planification souples.

N'oubliez pas que votre main-d'œuvre est diversifiée et que ses besoins évoluent rapidement. Le fait de prendre régulièrement des nouvelles au moyen de pratiques de mobilisation des employés aidera les employeurs à rester au fait des pressions que leurs employés subissent par rapport à la retraite – et des solutions qui les aideront le plus.

## Mesures à prendre

- 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

# 03

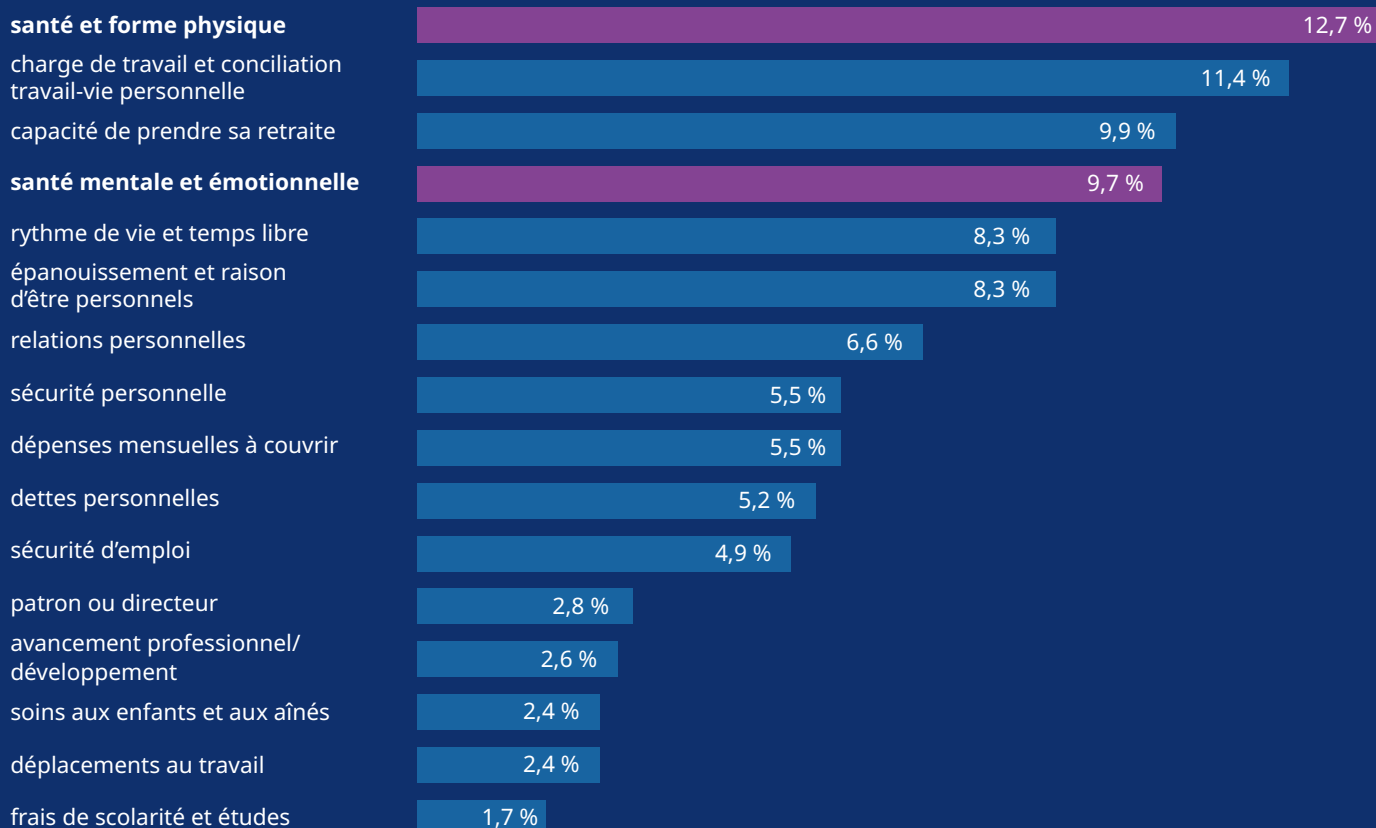
Les préoccupations exprimées par les travailleurs canadiens en matière de santé physique, mentale et émotionnelle constituent l'un des éléments qui inciteront les employeurs à se tourner vers un « contrat de style de vie ». L'équilibre travail-vie personnelle, les conditions de travail physiques et le mieux-être financier représentent des facteurs qui influencent la façon dont les employés perçoivent leur santé. Mais dans tous les cas, ils accordent plus d'importance à leur mieux-être et s'attendent à ce que leurs employeurs en fassent autant.

## Les répercussions de la pandémie sur la santé physique

La santé et la forme physique constituent des préoccupations pour les travailleurs canadiens, quel que soit leur niveau de revenu, leur origine ethnique, leur genre et leur âge. Ce n'est pas une surprise, compte tenu des répercussions de la pandémie sur notre santé.

## Analyse des besoins non satisfaits

### En général



Par exemple, selon une recherche publiée par le [Laboratoire des sciences analytiques en agroalimentaire de l'Université Dalhousie](#) en avril 2021, 58 % des 10 000 Canadiens sondés ont déclaré que leur poids avait changé depuis le début de la pandémie. Près des trois quarts des répondants ont déclaré avoir involontairement pris du poids depuis mars 2020.

Une partie de cela est attribuable au stress. Plus de la moitié des Canadiens interrogés (51,4 %) ont dit avoir tendance à manger davantage lorsqu'ils se sentent préoccupés par la pandémie. L'augmentation du poids contribue de façon importante à l'apparition de maladies chroniques, ce qui cause des tensions non seulement sur la vie des employés, mais aussi sur les taux d'absentéisme et les coûts des soins de santé des organisations.

Le travail à domicile et les longues périodes de distanciation physique ont, bien sûr, amené des contraintes supplémentaires. De nombreux facteurs, tels le retrait du temps de déplacement et les bureaux à domicile peu ergonomiques, ont amené de nouveaux défis en matière de santé, depuis l'inactivité physique jusqu'aux blessures au travail, en plus de nuire à la santé émotionnelle.

## Enjeu de mieux-être mental et émotionnel

La pandémie a également exercé d'énormes pressions sur la santé mentale des Canadiens. La distanciation physique, la solitude et les pressions financières se sont ajoutées aux autres stress quotidiens auxquels les Canadiens étaient déjà confrontés. La crainte persistante d'être atteint de la COVID-19 et de voir ses proches souffrir et, dans de nombreux cas, la perte d'êtres chers se sont révélées extrêmement stressantes pour de nombreuses personnes.

Près de la moitié (49 %) des Canadiens ont déclaré se sentir stressés dans la vie de tous les jours. Un répondant sur cinq a indiqué avoir souffert de dépression, d'anxiété ou d'un autre problème de santé mentale. Les jeunes employés (de 25 à 34 ans) étaient plus susceptibles de classer la santé mentale et émotionnelle parmi leurs principales préoccupations.

Pour les employeurs qui songent à leur bassin de talents, il est important de tenir compte du fait que les jeunes travailleurs s'attendent de plus en plus à ce que leur milieu de travail favorise leur santé globale.

## Pressions sur les femmes

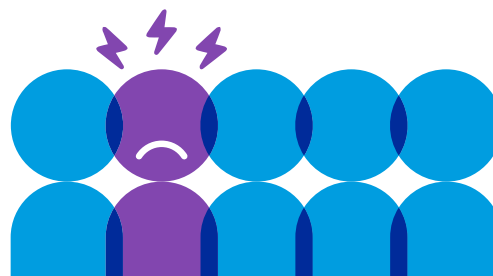
Les femmes canadiennes, en particulier, ont dit ressentir une pression sur leur santé mentale (une sur quatre, comparativement à un Canadien sur cinq en général). Elles étaient plus susceptibles d'éprouver un problème de santé mentale pendant la pandémie – potentiellement le reflet du nombre plus élevé de responsabilités en matière de soins qui incombent souvent aux femmes.

Nous savons également que les femmes ont été plus susceptibles de quitter le marché du travail ou de réduire leurs heures de travail pour s'occuper d'enfants ou de parents vieillissants, ce qui a pu ajouter un stress financier supplémentaire à l'équation.



# 1 travailleur canadien sur 2

a dit avoir tendance à manger davantage lorsqu'il se sent préoccupé par la pandémie.



# 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\*.

\* Source : Santé à la carte, Mercer Canada, 2021

## Offrir une ressource essentielle en santé mentale aux travailleurs

Lorsqu'il est question de mieux-être, le rendement sur investissement n'a jamais été aussi élevé. Les employeurs qui peuvent aider leur main-d'œuvre à résoudre leurs problèmes de santé mentale en tireront sans aucun doute des avantages.

Dans de nombreux cas, les employés ne sont pas certains de la manière d'accéder aux soins dont ils ont besoin ou ils ne peuvent pas y avoir accès. Selon notre [recherche Santé à la carte](#), 71 % des travailleurs canadiens sont incertains de pouvoir trouver et obtenir facilement des soins de santé mentale de qualité. Près de la moitié (49 %) d'entre eux rapportent qu'une protection ou un programme permettant de réduire le coût des traitements de santé mentale serait hautement précieux ou extrêmement précieux.

Les employeurs doivent aussi trouver de nouvelles façons d'offrir leurs programmes de mieux-être, afin de sortir du cadre du milieu de travail pour offrir plus de solutions numériques. Ainsi, tous les employés profiteraient d'un accès équitable à ces programmes, surtout dans un contexte où de nombreux employeurs adoptent un modèle de travail hybride.

Les solutions de mieux-être numériques constituent en fait un élément important dans la conception du programme de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) de l'organisation, et viennent même appuyer ses objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) généraux. Elles le font de plusieurs façons :

- Ouvrir la prévention et le traitement des maladies à un plus grand nombre de personnes
- Réduire les coûts
- Apporter de la flexibilité
- Réduire l'empreinte écologique des employés (p. ex., en réduisant leurs déplacements pour obtenir des soins)

Les solutions numériques de mieux-être offrent également d'importants mécanismes de soutien aux travailleurs, en particulier durant les périodes de bouleversements et dans les situations d'urgence. Dans l'ensemble, elles aident les employeurs à améliorer l'expérience employé, ce qui est essentiel lors des périodes où recruter et fidéliser des talents constitue un enjeu.

## Mesures à prendre

- 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.
- Prenez des mesures pour rendre l'aide en santé mentale plus abordable pour tous les employés.
- Envisagez des solutions de soins de santé mentale virtuels pour offrir aux travailleurs des options plus accessibles.



# L'importance de l'écoute

# 04

Tandis que les employeurs à l'échelle du Canada doivent composer avec la grande prise de conscience, la grande retraite et le grand redémarrage, il est crucial d'écouter vos employés pour bien les soutenir.

Sans oublier que soutenir ses employés, en particulier durant les périodes de bouleversements, peut changer les choses. Les incertitudes, l'équilibre travail-vie personnelle et les responsabilités de soins, entre autres défis, ne disparaîtront pas et les employés s'attendent à beaucoup de souplesse et de soutien.

N'oubliez pas que votre main-d'œuvre est diversifiée. Ce que chacun désire sera différent et évoluera. Alors, continuez d'écouter et d'apprendre, cela compte pour vos employés.

**Communiquez avec nous pour consulter un conseiller sur la manière dont vous pouvez attirer, fidéliser et mobiliser les talents dont vous avez besoin dans le marché du travail complexe actuel.**

# Repenser l'avenir.

## À propos de Mercer

Chez Mercer, nous travaillons à façonner un brillant avenir.

Ensemble, nous transformons le monde du travail, nous redéfinissons les perspectives de retraite et de placement et nous optimisons la santé et le bien-être de tous. Pour ce faire, nous répondons aux besoins d'aujourd'hui et de demain. En comprenant et en exploitant les données avec une approche humaine. Et en mettant des idées en pratique pour enclencher des changements positifs.

Depuis plus de 75 ans, nous offrons des conseils fiables et des solutions afin de façonner un avenir sain et durable pour nos clients, nos employés et nos collectivités.

Bienvenue dans un monde où l'empathie et l'économie changent la vie des gens.

Ensemble pour un brillant avenir.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site [www.mercer.ca](http://www.mercer.ca)

Prenez part à la conversation

[@MercerCanada](https://twitter.com/MercerCanada)    [in Mercer Canada](https://www.linkedin.com/company/MercerCanada)

## Comment Mercer peut vous aider

Le fait de redéfinir continuellement les raisons d'être et les priorités favorise la transformation des RH. Façonner l'avenir du travail exige de meilleures stratégies en matière de placement et de retraite, de protections de santé et mieux-être, de talents et de communications. Nous valorisons l'investissement dans l'avenir pour bâtir la résilience de votre entreprise et celle de vos employés.

En partenariat avec nos clients, nous trouvons des moyens de bonifier l'expérience employé grâce à des stratégies efficaces de rémunération et de communication. L'investissement dans le renouvellement des compétences et l'apprentissage nous amène à miser sur le développement des forces dont la main-d'œuvre de demain aura besoin.

En matière de placement et de retraite, il faut mettre en place des solutions de pointe. Nous les considérons en adoptant un point de vue général qui donne la priorité au mieux-être financier à long terme. Nous offrons des services de recherche et de consultation sur l'évaluation des risques et la conception de programmes d'avantages sociaux sans perdre de vue le besoin d'optimisation tout au long des périodes de changements.

Dans le cadre de notre approche avant-gardiste, nous offrons des stratégies qui favorisent l'adoption d'un mode de vie sain, grâce à des protections de soins de santé et mieux-être novatrices.

Nos conseillers vous aident à offrir des options personnalisées en matière d'avantages sociaux qui répondent à un large éventail de besoins chez les employés. Nous comprenons que la main-d'œuvre d'aujourd'hui est multigénérationnelle et diversifiée. Nous sommes prêts à concevoir des solutions avec vous pour soutenir vos employés, peu importe d'où ils travaillent.