

# Avantages sociaux des employés

## Sondage éclair

Date du sondage : Septembre 2019

Nombre de participants : 214

Pour poser une question, recevoir une invitation pour participer à nos sondages ou activités, ou vous inscrire pour recevoir d'autres publications utiles, veuillez envoyer un courriel à [canada.hbknowledge@aon.ca](mailto:canada.hbknowledge@aon.ca) ou visiter [solutions.aon.ca/healthbenefits/fr/](http://solutions.aon.ca/healthbenefits/fr/)

Les pourcentages dans ce rapport sont arrondis au nombre entier le plus près; les totaux pourraient ne pas éгалer 100 pour cent.

© Aon Hewitt inc. 2019.  
Tous droits réservés.

## Repenser les objectifs à l'ère de la flexibilité et du choix

Bien des employeurs offrent à leurs employés des avantages sociaux conventionnels, c'est-à-dire des protections soins médicaux et dentaires ainsi que des assurances invalidité de courte ou de longue durée. Offrir des régimes d'avantages sociaux concurrentiels est un moyen éprouvé d'attirer des candidats et de maintenir la mobilisation de l'effectif. Par contre, les besoins des employés évoluent, et il en va de même de leurs attentes. Chaque année, il devient plus difficile pour les employeurs de faire en sorte que les régimes d'avantages sociaux soient économiques, pertinents et avantageux pour les employés.

Un sondage a été réalisé pour demander aux promoteurs de régime de réfléchir à leur offre d'avantages sociaux dans le contexte des attentes en évolution des employés, de la diversité et de l'inclusion, ainsi que de la transformation de la main-d'œuvre résultant de la technologie et des facteurs générationnels.

Les résultats révèlent qu'une stratégie statique en matière d'avantages sociaux ne suffit plus. Les employeurs doivent faire preuve de souplesse et d'ouverture à l'égard d'avantages sociaux plus flexibles et personnalisés. Les solutions uniques cèdent la place à des offres de régime plus variées qui ciblent les besoins précis des employés en fonction de leurs caractéristiques démographiques ou de leur secteur d'activité.

Est-il temps de réinventer la roue? Probablement pas. Mais le moment pourrait être venu de miser sur l'offre de base. En effet, une base solide et des options flexibles pourraient assurer la stabilité dont les organisations ont besoin pour anticiper et contrôler les coûts en avantages sociaux et créer des références mesurables tout en s'adaptant aux particularités de leur main-d'œuvre.

**63 %**

Les avantages sociaux répondent aux besoins actuels de la main-d'œuvre en matière de diversité

**87 %**

Les attentes des employés en matière d'avantages sociaux et d'expérience en milieu de travail ont changé

**76 %**

Le besoin de s'améliorer est en constante évolution

## Accent sur le changement et la flexibilité

La plupart des employeurs (63 %) sont d'avis que leur offre d'avantages sociaux actuelle répond aux besoins de leurs employés sur le plan de la diversité. Toutefois, un pourcentage encore plus élevé d'entre eux (87 %) estime qu'il sera nécessaire d'apporter d'autres modifications tandis que de nouvelles générations d'employés font leur entrée sur le marché du travail. Plusieurs employeurs considèrent déjà comme une priorité de tenir compte des cinq générations sur lesquelles s'étend leur effectif. L'adaptation des régimes d'avantages sociaux de façon à ce que ceux-ci conviennent aux différents profils démographiques du personnel nécessite de porter une attention accrue aux besoins de chacune de ces générations et de trouver un compromis acceptable permettant d'atteindre les objectifs du régime.

L'attraction, la fidélisation et la mobilisation dépendent toutes de la façon dont un employé perçoit la valeur de ses avantages sociaux. Les employés s'attendent de plus en plus à pouvoir personnaliser leur régime. En planifiant l'arrivée de membres des nouvelles générations sur le marché du travail et en anticipant leurs besoins, les employeurs pourront, à long terme, se distinguer de la concurrence. L'adaptabilité dans la conception et la gestion des régimes s'avérera essentielle dans un avenir prévisible.

Les promoteurs de régimes auront toujours pour but d'offrir des avantages sociaux intéressants, concurrentiels et bien gérés. Les attentes changeantes des employés sont quant à elles dominées par les préférences relatives à l'expérience en milieu de travail. L'intérêt pour, par exemple, des horaires flexibles et des options de travail souples reflète de nouvelles attitudes à l'égard de la conciliation travail-vie personnelle, mais aussi la façon dont l'employeur doit favoriser cette conciliation. Inclure l'expérience en milieu de travail à la discussion sur les avantages sociaux pourrait contribuer à l'atteinte des objectifs en matière d'attraction, de fidélisation et de mobilisation du personnel.

### Nouvelles attentes : quelles attentes les employés ont-ils aujourd'hui qu'ils n'avaient pas par le passé?

Horaire de travail plus flexible	84 %
Soutien à la conciliation travail-famille	79 %
Approche claire quant à la santé mentale des employés	78 %
Options plus souples de conciliation de vies personnelle et professionnelle	77 %
Haut niveau de personnalisation des avantages sociaux	56 %
Accent sur la diversité et l'inclusion	51 %
Accès à une éducation financière	46 %
Approche claire quant aux obligations familiales des employés ou aux obligations des employés gardiens ou aidants naturels	40 %
Avantages connexes sur le lieu de travail, comme des collations, des boissons ou des activités sociales gratuites	31 %
Aide à la gestion ou à la consolidation des dettes	28 %
Soutien aux activités de bénévolat ou possibilités de bénévolat	26 %
Cours sur la pleine conscience/résilience financés par l'employeur	25 %
Espace de prière ou de méditation	23 %
Affirmation du genre : soutien par l'intermédiaire du régime d'avantages sociaux	23 %
Soutien au traitement de l'infertilité	19 %
Thérapie cognitivo-comportementale (TCC)	17 %
Espace d'allaitement	16 %
Services de conciergerie (aide pour les tâches ménagères, le lavage, la planification de congés, etc.)	10 %

## Nouvelles options d'avantages sociaux



### Affirmation de genre

Des 212 organisations ayant répondu aux questions portant sur l'affirmation de genre, 7 % offrent actuellement cet avantage.



### Avantages sociaux liés à la planification familiale et au traitement de l'infertilité

Des 115 organisations ayant répondu aux questions portant sur les avantages sociaux liés à la planification familiale et au traitement de l'infertilité, 77 % couvrent les médicaments contre la stérilité, 26 % couvrent le coût des traitements de fécondation in vitro, 20 % offrent des avantages sociaux liés à l'adoption et 3 % offrent des avantages sociaux liés à la gestation pour autrui.



### Avantages sociaux liés aux aidants naturels en cas d'urgence

Des 45 organisations ayant répondu aux questions portant sur les avantages sociaux liés aux aidants naturels en cas d'urgence, 67 % donnent accès à des protections pour répondre à des besoins urgents ou inattendus en matière de soins aux enfants, 44 % pour des soins aux aînés et 40 %, pour des soins à des adultes à charge.



### Soins médicaux virtuels

Des 209 organisations ayant répondu aux questions portant sur les soins médicaux virtuels, 19 % offrent actuellement un tel avantage et 34 % envisageraient de le faire dans le futur.



### Nombre accru de congés payés

Des 131 organisations ayant répondu aux questions portant sur l'augmentation du nombre de congés payés, 68 % offrent des congés payés supplémentaires en fonction de l'ancienneté ou d'autres réalisations, et 38 % en offrent pour permettre aux employés de faire du bénévolat.

## Établissement d'objectifs

Les promoteurs de régimes continuent de se concentrer en priorité sur l'établissement d'objectifs généraux, comme l'offre des meilleurs prix, service et couverture (65 %) et la gestion des coûts (61 %). Les objectifs actuels sont aussi fortement axés sur la satisfaction et la mobilisation des employés, de même que sur le rôle des avantages sociaux comme outils de recrutement et de fidélisation.

L'importance accrue accordée aux objectifs nécessitant l'établissement de niveaux et répondant aux préférences liées à l'âge, au genre, au revenu et au style de vie démontre la volonté manifeste de passer à une approche plus flexible en matière d'avantages sociaux. Ces nouveaux objectifs dénotent à la fois l'intérêt et la nécessité, pour les employeurs, de se pencher davantage sur les caractéristiques propres à leur secteur d'activité, à leur organisation et à leur personnel et d'évaluer leur offre d'avantages sociaux dans une perspective plus ciblée.

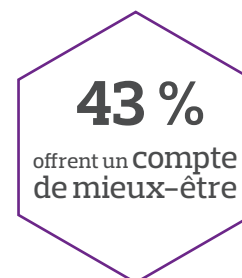
L'augmentation des choix et de la flexibilité pour les employés et l'amélioration des résultats en matière de fidélisation du personnel constituent aujourd'hui d'importants objectifs, en plus de fournir des possibilités de croissance pour l'avenir. La main-d'œuvre d'aujourd'hui est fluide et de nombreux secteurs se livrent une concurrence acharnée pour recruter des employés talentueux. Les avantages sociaux et l'expérience en milieu de travail sont d'importants outils de fidélisation et peuvent contribuer à attirer et à maintenir en poste une main-d'œuvre efficace et mobilisée.

### Principaux objectifs actuels

Régime qui offre les meilleurs prix, service et couverture sur le marché	65 %
Plus grande satisfaction des employés	62 %
Gestion des coûts	61 %
Meilleures sensibilisation et compréhension des employés en ce qui concerne les protections	56 %
Plus grande mobilisation des employés	55 %
Meilleurs soutien et sensibilisation en ce qui concerne la santé mentale	48 %
Positionnement par rapport au marché/compétitivité	41 %
Meilleurs résultats en matière de fidélisation	38 %
Meilleurs choix/plus de souplesse pour les employés	37 %
Meilleurs résultats en matière de recrutement	34 %

### Objectifs qui gagneront en importance au cours des 2 ou 3 prochaines années

Harmonisation des régimes (établissement de niveaux pour des groupes/classes d'employés multiples)	62 %
Harmonisation des régimes (fusion et acquisition)	60 %
Planification en vue des facteurs démographiques futurs	43 %
Prise en compte des préférences des employés basées sur le genre et l'âge	43 %
Prise en compte des préférences des employés en matière de style de vie et de rémunération	42 %
Différenciation sur le marché	40 %
Gouvernance/gérance	32 %
Meilleurs choix/plus de souplesse pour les employés	28 %
Amélioration du rendement sur le capital investi	28 %
Meilleurs résultats en matière de fidélisation	25 %



## Garanties facultatives

Il y a une demande croissante pour des régimes d'avantages sociaux plus flexibles qui proposent des choix de produits répondant aux besoins et aux modes de vie uniques des employés. Les organisations connaissent depuis longtemps l'importance de mettre au point des régimes qui répondent aux besoins de base comme les soins de santé et les soins dentaires, et les assurances vie et invalidité. Les garanties facultatives viennent enrichir cette approche traditionnelle en ajoutant des options adaptées aux besoins et au style de vie de chaque employé.

Les garanties facultatives entièrement payées par les employés peuvent combler les lacunes dans la protection tout en tenant compte des particularités des employés. Les organisations peuvent maximiser le pouvoir d'achat de groupe dans le but d'offrir une gamme d'avantages sociaux rentables qui répondent aux besoins distincts de chaque employé.

	Font partie de notre offre actuelle	Ne font pas partie de notre offre actuelle, mais nous les envisagerions pour l'avenir	Ne font pas partie de notre offre actuelle et nous ne les envisagerions PAS pour l'avenir
<b>Assurances facultatives</b>			
Assurance vie facultative (n = 207)	90 %	6 %	4 %
Assurance décès et mutilation accidentels facultative (n = 199)	72 %	15 %	13 %
Assurance voyage complémentaire (n = 199)	71 %	13 %	16 %
Assurance contre les maladies graves (n = 192)	49 %	36 %	15 %
Assurance maladie des retraités (n = 187)	44 %	19 %	37 %
Assurance soins de longue durée (n = 178)	23 %	36 %	41 %
Assurance automobile et habitation personnelle (n = 180)	23 %	24 %	52 %
Assurance des frais de justice (n = 178)	9 %	31 %	60 %
Assurance des frais funéraires (n = 177)	8 %	21 %	71 %
Assurance vétérinaire (n = 178)	6 %	24 %	70 %
Assurance contre le vol d'identité (n = 171)	2 %	36 %	61 %
Assurance contre la perte d'appareil (n = 174)	1 %	16 %	83 %
<b>Avantages sociaux facultatifs liés au style de vie</b>			
Abonnement à un centre de conditionnement physique (n = 204)	60 %	25 %	14 %
Programme de rabais aux employés (n = 201)	59 %	21 %	20 %
Planification financière (n = 192)	36 %	43 %	20 %
Billets pour des événements (n = 189)	35 %	22 %	43 %
Programmes d'achat pour les employés (n = 187)	22 %	32 %	46 %
Cours (cuisine, musique, etc.) (n = 186)	17 %	27 %	55 %
Soutien aux prêts étudiants (n = 179)	6 %	35 %	60 %
Services de conciergerie (n = 183)	4 %	30 %	66 %