

5 choses que les employeurs doivent savoir sur la qualité de l'expérience employé



Avantages personnalisés

Meilleure expérience!

Les employeurs ont dû faire face aux changements radicaux survenus sur le marché de l'emploi au cours des trois dernières années. Partout au Canada, les travailleurs sont prêts à passer d'un emploi à l'autre, exigeant pour ce faire de meilleurs avantages, services de soutien et rémunération.

Les organisations ont également découvert que l'expérience de l'employé avec son employeur est un indicateur important de la rotation du personnel - et l'expérience en matière d'avantages sociaux est cruciale.

Dans ce nouvel environnement, nous avons constaté qu'un programme d'avantages sociaux qui offre une qualité de l'expérience employé (QEX) - ce qui implique d'offrir aux employés des avantages personnalisés qui leur tiennent à cœur - peut accroître la fidélité du personnel et rendre les employeurs plus attrayants pour les personnes à la recherche d'un emploi.

Voici cinq choses à savoir sur l'approche QEX en matière d'avantages sociaux :

1. La nécessité de modifier la stratégie en matière d'avantages est évidente.

Près de la moitié des Canadiens se disent susceptibles de chercher un nouvel emploi en 2023, à la recherche d'un salaire plus élevé (62 %) et de meilleurs avantages (39 %).¹

Mais ce n'est pas seulement une meilleure rémunération qui est à l'origine de l'évolution du marché du travail. Un adulte canadien sur quatre (25 %) présentait des symptômes de dépression, d'anxiété ou de stress post-traumatique en 2021.² Le stress généré par l'employeur a augmenté, stimulé par les bas salaires (56 %), les longues heures de travail (54 %) et le manque de possibilités de croissance (52 %). Les entreprises qui peuvent contribuer à résoudre ces problèmes par le biais d'avantages sociaux auront un avantage concurrentiel pour attirer les talents.³

84 %

des responsables RH canadiens veulent aligner les programmes d'avantages sociaux sur la stratégie de gestion des talents.

63 %

Près de deux tiers (63 %) des entreprises réexaminent et modifient activement leurs régimes d'avantages sociaux.

¹ Robert Half, « Half of Canadian Workers Plan to Look for a New Position in the New Year », 14 décembre 2022 (En anglais seulement)

² Statistique Canada, « Enquête sur la COVID-19 et la santé mentale, février à mai 2021 », 27 septembre 2021

³ American Psychological Association, « The American workforce faces compounding pressure: APA's 2021 Work and Well-being Survey results », consulté le 6 mars 2023 (En anglais seulement)

2. Les employés feront l'expérience de leurs avantages sociaux, quoi qu'il arrive.

Qu'elle soit positive ou négative, l'expérience du personnel en matière d'avantages sociaux influencera ses sentiments à l'égard de l'organisation. Si un travailleur en milieu de carrière ne reçoit pas d'aide en cas de problèmes financiers ou pour s'occuper d'une personne âgée, ou s'il craint que le régime de retraite ne lui convienne pas, il est probable qu'il se sente inquiet, stressé et moins productif au travail.

En fin de compte, ils peuvent chercher un employeur qui les aidera à prendre soin d'eux à l'aide d'avantages sociaux.

3. La culture et les liens sont essentiels pour offrir des expériences de qualité.

L'expression « culture organisationnelle » est peut-être galvaudée, mais la culture et le lien qu'elle crée entre l'employeur et l'employé font désormais partie intégrante du recrutement, de la fidélisation et de la mise en place d'avantages adéquats pour susciter une loyauté à long terme.

En fait, 40 % des salariés canadiens renonceraient à l'emploi idéal si la culture de l'entreprise ne leur convenait pas.⁴ Les entreprises doivent identifier leur culture et adapter les avantages sociaux en fonction de celle-ci. Par exemple, une entreprise qui met l'accent sur la valeur ajoutée devrait offrir des avantages sociaux robustes et faciles à utiliser. L'identification de la culture d'entreprise - qu'il s'agisse d'une culture existante ou d'une culture que l'on souhaite développer - est donc essentielle pour offrir des expériences de qualité.

Des cultures différentes, des avantages différents



Les cultures « bienveillantes » offriront des avantages centrés sur la famille, tels que la prise en charge des coûts des traitements de fertilité, des services de maternité de substitution et de l'adoption, ainsi qu'une majoration du congé parental.⁵



Les cultures « axées sur l'apprentissage » mettent l'accent sur le développement personnel et celui des employés par le biais de la formation, de plans de développement, de remboursements des frais de formation et de congés sabbatiques.



Les cultures « haute performance » ont pour but de fournir de la valeur dans les délais et dans les limites du budget. Ces cultures favorisent les avantages solides, faciles à choisir et simples.

⁴ Robert Half Canada, « Two in Five Canadian Workers Would Pass on Perfect Job if Corporate Culture Was Not a Fit, Survey Finds », 27 novembre 2018 (En anglais seulement).

⁵ Benefits Canada, « PwC Canada supporting employees with enhanced fertility, surrogacy benefits », 21 décembre 2022 (En anglais seulement).

4. Tous les employés ont besoin de sécurité financière.

Instaurer un sentiment de sécurité financière est essentiel à l'expérience des employés. Des problèmes tels que le manque d'épargne pour la retraite, les factures médicales imprévues ou les dettes d'études sont souvent à l'origine d'un stress considérable pour les employés, ce qui se traduit par une baisse de la productivité lorsque les employés traînent ces problèmes au travail.

Le bien-être financier est le terme à retenir. Qu'il s'agisse de conseils en matière d'endettement, de programmes d'allègement de la dette, d'un régime de retraite renforcé ou d'avances sur salaire, aider les employés à soulager leurs soucis financiers peut contribuer à déterminer si une personne souhaitera rester dans l'entreprise à long terme.

Une bonne santé financière permet aux employés de vivre une expérience de qualité, d'améliorer leur productivité et de réduire leur stress.

5. Cela commence par la connaissance de votre main-d'œuvre grâce à l'Analyse Persona de la main-d'œuvre de HUB.

Les employés qui commencent à travailler n'ont pas les mêmes besoins en matière d'avantages sociaux que ceux qui approchent de la retraite. Mais il existe souvent une grande différenciation au sein d'un groupe démographique donné, avec des objectifs de carrière, des préoccupations financières et des préférences en matière de communication différents.

L'approche QEX repose sur la capacité des organisations à connaître leurs travailleurs - non seulement en tant qu'ensemble démographique, mais aussi en tant qu'individus ayant leurs propres besoins et exigences. Ce type d'information n'était pas disponible jusqu'à présent. L'outil Analyse Persona de la main-d'œuvre de HUB peut fournir des informations sur le type d'avantages sociaux qui conviendront le mieux à chaque employé et qui amélioreront le recrutement et la rétention.

Nous sommes HUB

Lorsque vous faites affaire avec nous, vous êtes au centre d'un vaste réseau d'experts qui vous aideront à atteindre vos objectifs. Avec HUB, vous avez la certitude que ce qui compte le plus pour vous sera protégé grâce à une défense sans relâche de vos intérêts et à des solutions sur mesure qui vous permettent de garder le contrôle.

5^e

plus grand courtier
d'assurance au monde

2 M+

clients dans le
monde entier

530+

bureaux en
Amérique du Nord

14 000+

employés dans toute
l'Amérique du Nord