



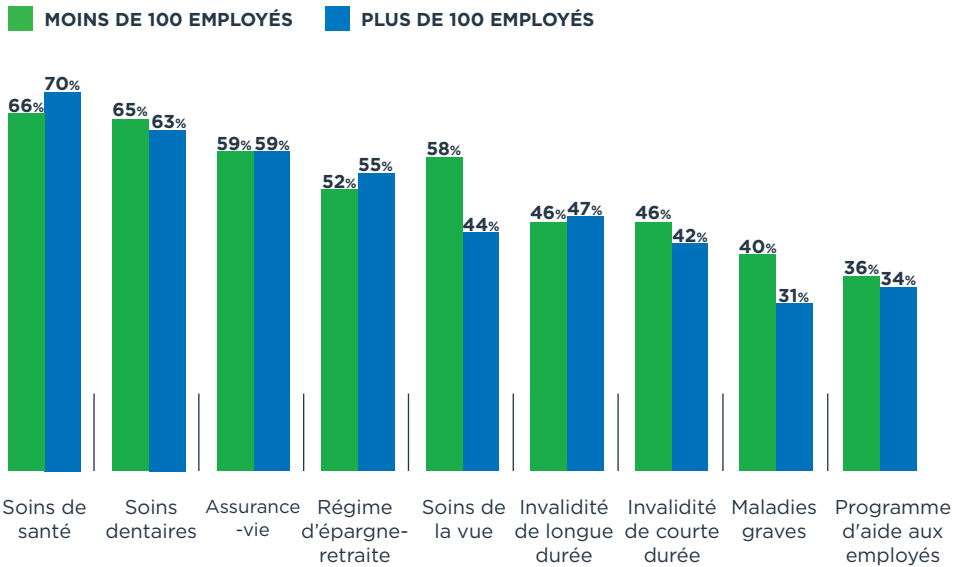
LE BAROMÈTRE 2018 DES AVANTAGES SOCIAUX AU CANADA:

Promouvoir le changement. Contrôler les coûts. Favoriser un consensus.

Une étude de HUB International révèle les principales priorités des professionnels en ressources humaines et la raison pour laquelle la planification stratégique à long terme est essentielle pour obtenir le soutien de la direction et des employés.

1. Couvertures actuellement offertes

Question: Laquelle des couvertures suivantes offrez-vous présentement à vos employés (que vous financez ou pas)?



Source: HUB International Employee Benefits Barometer 2018 Study, SourceMedia Research/Employee Benefit News, décembre 2017

Le mieux-être des employés est une priorité importante

Mentionnés par 38% des répondants, la santé et le mieux-être sont apparus comme la priorité des professionnels en RH. Par contre, de nombreux professionnels en RH rapportent avoir de la difficulté à convaincre les cadres du lien entre le mieux-être et une plus grande productivité et un meilleur moral. Un répondant au sondage a souligné le défi « de faire comprendre à la haute direction les avantages intangibles de dépenser plus d'argent pour le mieux-être et le moral des employés ».

Il est fort probable que les entreprises canadiennes vont mettre en place des programmes de mieux-être pour stimuler le moral des employés (29%), la productivité (23%) et réduire le roulement de personnel (22%). Pour atteindre ces objectifs, les professionnels en RH prévoient continuer à mettre l'accent sur la santé et le mieux-être, en ayant comme priorité d'offrir aux employés un programme à valeur ajoutée (39%), de se concentrer sur la santé mentale (32%), d'aligner la sécurité avec le mieux-être (26%) et d'améliorer le bien-être financier (25%).

Il est intéressant de noter que les résultats sur le mieux-être des grandes entreprises sont similaires à ceux des petites entreprises, sans aucune différence notable entre les réponses, à l'exception de l'alignement entre la sécurité et le mieux-être. Dans ce cas, les répondants des petites entreprises (moins de 100 employés) ont répondu à 20% en faveur contre 32% pour les grandes entreprises (entre 100 et 999 employés).

« La compagnie s'étend à travers toute la province, donc il est relativement difficile d'arriver à un consensus. C'est aussi difficile de développer un sentiment d'appartenance. »

— Extrait tiré d'une réponse au sondage

« C'est un défi de gérer les coûts des avantages sociaux et de faire comprendre à la haute direction les avantages intangibles de dépenser plus d'argent pour le mieux-être et le moral des employés. »

— Extrait tiré d'une réponse au sondage



ont indiqué que leur plus grande préoccupation lorsqu'ils veulent offrir un régime de retraite est qu'ils n'ont pas le budget requis. Cette préoccupation est plus importante que chez leurs homologues des entreprises de 100 à 999 employés : de ces répondants, seulement 14% ont mentionné qu'il s'agissait d'un problème.

Tirer le meilleur parti des régimes d'avantages sociaux flexibles

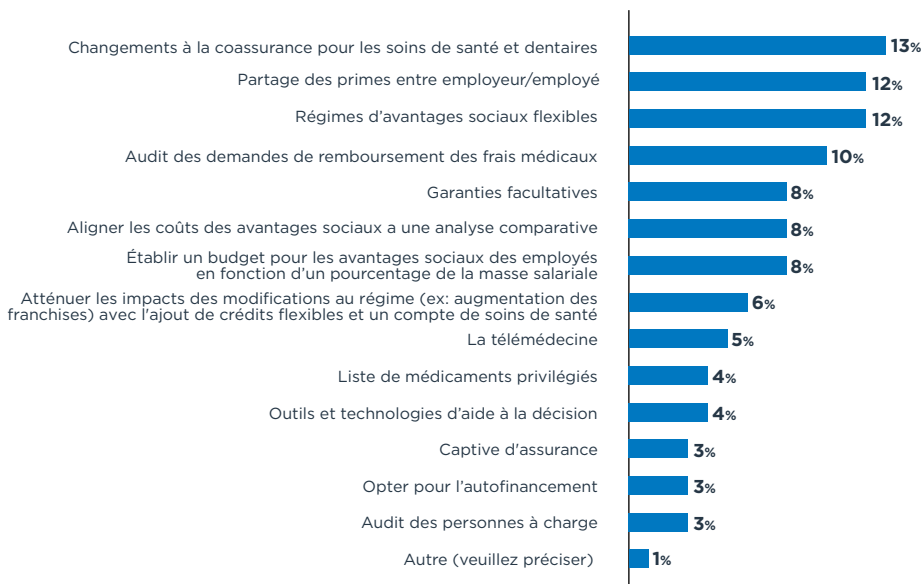
Les régimes d'avantages sociaux flexibles permettent aux employés de choisir parmi un éventail d'options, dont certaines qui offrent des avantages fiscaux. L'implantation de ces régimes, en 2017, a été la stratégie de gestion des coûts la plus souvent citée, soit par 19% des répondants, sans différences notables entre les petites et les grandes entreprises. Un autre 24% des répondants prévoit mettre en place un régime d'avantages sociaux flexibles au cours des 12 à 18 prochains mois.

Bien que plusieurs de ces professionnels perçoivent le régime d'avantages sociaux flexibles comme une stratégie clé dans la gestion des coûts, seulement 12% de ceux qui l'ont déjà implanté rapportent avoir constaté une réduction notable des coûts des avantages sociaux avec cette approche.

Ce pourcentage relativement faible pourrait être attribué au fait que certains éléments des avantages sociaux flexibles, tels que les comptes de soins de santé, peuvent réduire les coûts, mais d'autres aspects peuvent faire augmenter l'utilisation, le coût et la complexité administrative s'ils ne sont pas conçus de manière optimale.

3. Niveau de réussite des stratégies de réduction des coûts

Question: Laquelle de ces stratégies a le mieux réussi à réduire de façon considérable le coût des avantages sociaux?



« Nous essayons de satisfaire nos employés tout en réduisant le coût des avantages sociaux. »
— Extrait tiré d'une réponse au sondage

Source: HUB International Employee Benefits Barometer 2018 Study, SourceMedia Research/*Employee Benefit News*, décembre 2017



Rallier la haute direction

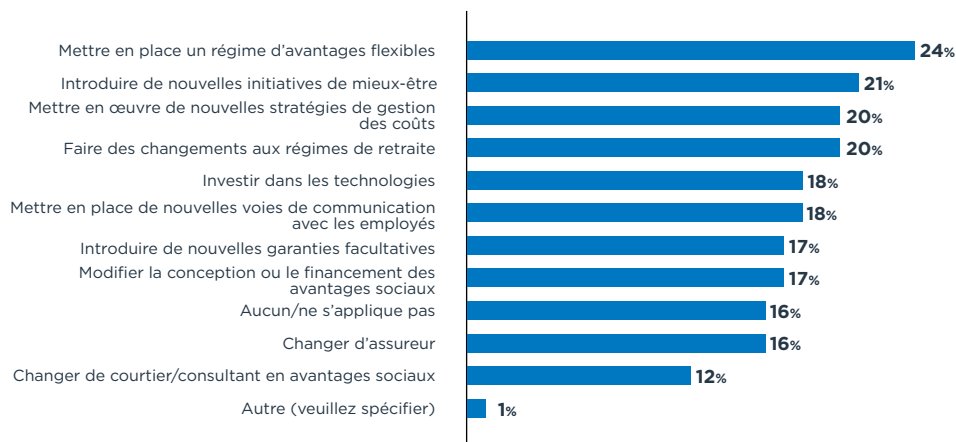
De nombreux répondants au sondage indiquent qu'ils ont de la difficulté à obtenir l'appui de la haute direction quand vient le moment de faire des changements au régime d'avantages sociaux. Par exemple, une personne sondée a mentionné que « la peur que la haute direction ne fasse une erreur » était un frein au changement. En effet, plusieurs professionnels en RH ont de la difficulté à amener la direction à accepter les changements et à abandonner ce qu'ils décrivent comme une « vieille façon de penser ». Plus précisément, les répondants affirment avoir du mal à les convaincre de la valeur de mettre en place des avantages sociaux flexibles (24%), d'introduire de nouvelles initiatives de mieux-être (21%), de mettre en œuvre de nouvelles stratégies de gestion des coûts (20%) et d'effectuer des changements aux régimes de retraite (20%).

« Les présidents sont des conservateurs de la vieille école. »

— Extrait tiré d'une réponse au sondage

4. Les obstacles au ralliement de la haute direction

Question: Pour quelle mesure rencontrez-vous la plus grande résistance de la part de la haute direction quand vient le temps de changer des aspects du régime d'avantages sociaux?



Source: HUB International Employee Benefits Barometer 2018 Study, SourceMedia Research/*Employee Benefit News*, décembre 2017

Établir un calendrier de planification stratégique

Bonne nouvelle : les gestionnaires de RH ont adopté une approche avant-gardiste en ce qui concerne les avantages sociaux, comme en témoigne leur engouement pour la planification à long terme. Près de la moitié (45%) de tous les répondants ont pris 18 mois ou plus pour planifier les avantages sociaux. Mais un peu plus, soit 48%, planifient encore leurs avantages sociaux en un an ou moins. Dans ce cas, les petites entreprises (100 employés ou moins) ont un cycle de planification plus court que les grandes entreprises. Avoir une stratégie de planification à plus long terme peut augmenter la probabilité de convaincre la haute direction d'appuyer les nouvelles initiatives. Une période de planification plus longue pourrait également aider les entreprises à effectuer des changements graduels aux régimes d'avantages sociaux, perturbant ainsi moins les employés.

Cependant, certaines entreprises indiquent ne pas savoir combien de temps elles prennent pour planifier les régimes d'avantages sociaux, avec 13% pour les petites entreprises et seulement 3% pour les moyennes et grandes entreprises. Avoir une approche plus globale et un plan stratégique permet aux petites entreprises d'avoir plus de succès quand vient le temps de convaincre la haute direction d'appuyer les nouvelles initiatives. En effet, une fenêtre de planification plus grande pourrait rendre possible le développement d'une « évaluation globale basée sur les besoins des employés », ce qui a été mentionné comme un défi par l'un des répondants.

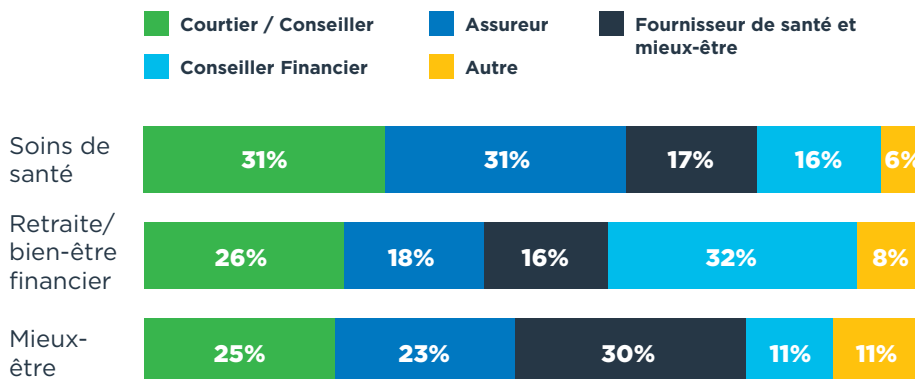
En plus d'adopter des plans à plus long terme, les organisations comptent déjà sur une variété de partenaires pour s'attaquer aux problèmes des avantages sociaux. Les répondants ont indiqué que leurs entreprises se tournent le plus souvent vers les courtiers/conseillers, avec 31% utilisant ces ressources pour les soins de santé, 26% pour la retraite/bien-être financier et 25% pour le mieux-être. Notez que dans le domaine du mieux-être, les grandes entreprises (500 à 999 employés) sont plus susceptibles que les petites et moyennes entreprises de nommer un fournisseur de santé et mieux-être comme ressource principale : 45% contre 27%.

« Nous commençons seulement à développer la structure d'un régime d'avantages sociaux pour notre compagnie et nous sommes à la recherche de conseils d'entreprises externes qui ont de l'expertise dans ce domaine. »

-Extrait tiré d'une réponse au sondage

5. Compter sur des partenaires pour les régimes d'avantages sociaux

Question: Pour chacun des types d'avantages sociaux suivants, quelle est votre principale source de soutien et d'informations?



Source: HUB International Employee Benefits Barometer 2018 Study, SourceMedia Research/*Employee Benefit News*, décembre 2017

Conclusion

Les résultats de cette étude démontrent l'importance pour les entreprises canadiennes d'adopter une approche stratégique quand vient le temps de développer un régime d'avantages sociaux et de tirer profit de l'expertise d'un conseiller en avantages sociaux pour les aider à gérer les coûts tout en améliorant le niveau de satisfaction des employés. Ce faisant, les professionnels en RH peuvent aller au-delà du statu quo et répondre plus efficacement aux besoins en avantages sociaux des employés, rallier la haute direction et mettre en place des technologies qui permettent d'aller de l'avant avec les régimes d'avantages sociaux. En fin de compte, cela leur permettra d'être plus compétitif pour attirer des gens talentueux et mener leur organisation vers le succès.

Recommandations de lecture

Visitez hubemployeebenefits.ca pour en apprendre davantage

Lisez notre [2018 US Employee Benefits Barometer Study](#)

Pour plus d'informations

Communiquez avec un conseiller en avantages sociaux de HUB pour savoir

comment un plan stratégique pluriannuel peut accroître l'engagement des employés, réduire les coûts et rationaliser l'administration.

Au sujet de HUB International

HUB International Limited est un chef de file mondial de courtage en assurance qui offre des produits et services d'assurance de dommages, d'assurance de personnes, d'avantages sociaux, d'investissements et de gestion des risques à partir de bureaux situés à travers l'Amérique du nord.

Lorsque vous faites équipe avec nous, vous êtes au centre d'un vaste réseau d'experts qui vous aident à vous préparer pour l'inattendu. Nous vous donnons le contrôle avec des solutions personnalisées d'avantages sociaux qui vous aident à gérer le changement et à soutenir vos employés.

Pour plus d'informations, veuillez visiter hubinternational.ca

Au sujet de SourceMedia Research

SourceMedia Research fournit des solutions complètes de recherche de commerce électronique interentreprises (B2B) pour les spécialistes en marketing, les agences et autres entreprises qui pratiquent le ciblage dans des domaines comme la comptabilité, les banques, les paiements, les hypothèques, l'assurance, les RH/ avantages sociaux pour employés et la gestion de patrimoine. SourceMedia Research est une division de SourceMedia Inc. dont les marques de commerce électronique interentreprises incluent *Accounting Today*, *Financial Planning*, *American Banker*, *The Bond Buyer* et *Employee Benefit News*.

