



Décembre 2016

Avantages facultatifs

Sondage éclair

Date du sondage : décembre 2016

Nombre de participants : 130

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 info@aonhewitt.com ou visiter aon.ca.

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

Aon Hewitt | © 2016 Aon Hewitt Inc.
Tous droits réservés.

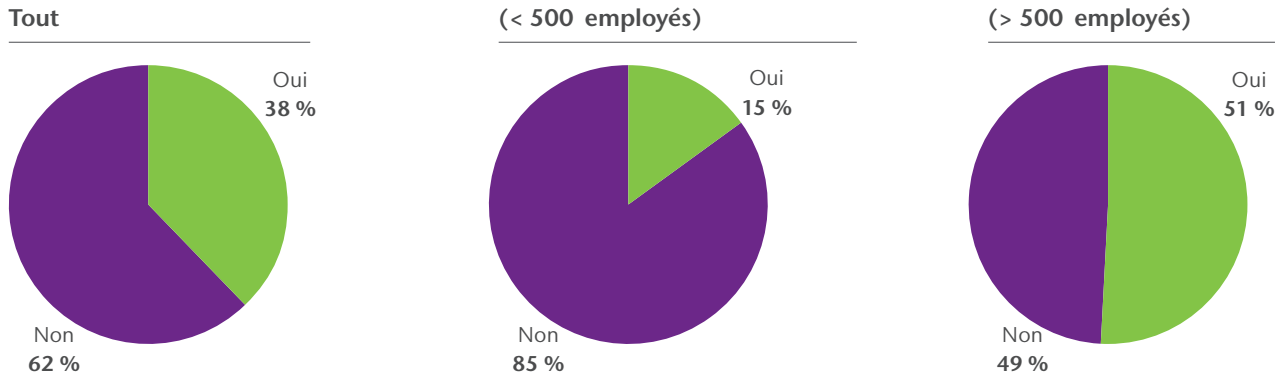
Avantages facultatifs – Évolution de la rémunération globale

De nombreuses entreprises offrent à leurs employés des régimes typiques d'assurances maladie, dentaire, vie et invalidité. Offrir des régimes d'avantages sociaux concurrentiels est une méthode éprouvée d'attirer et de maintenir en poste un effectif mobilisé, mais la pression pour améliorer ces offres croît, tout comme les contraintes budgétaires.

La bonification d'un régime d'avantages sociaux, sans en augmenter le coût, est possible grâce aux avantages facultatifs. Les effets positifs de répondre aux divers besoins et intérêts des employés sont de plus en plus reconnus. Les avantages facultatifs, qui sont entièrement à la charge de l'employé, peuvent à la fois compenser les trous de couverture et respecter l'individualité de l'employé. Les entreprises peuvent maximiser le pouvoir d'achat collectif en offrant une gamme rentable d'avantages sociaux qui satisfont aux besoins particuliers de chaque employé.

Selon les résultats de ce sondage, même si de nombreux employeurs offrent une gamme d'avantages facultatifs, beaucoup ne le font pas soit parce qu'ils se soucient d'engager des coûts ou qu'ils ont l'impression que les employés ne sont pas intéressés. Une stratégie qui néglige les avantages facultatifs est une occasion ratée d'enrichir un régime d'avantages sociaux typique et d'améliorer l'expérience des employés par ce qui est, en fait, un canal peu onéreux et à entretien minime.

Les entreprises offrent-elles des avantages facultatifs aujourd'hui?



Indépendamment de la taille de l'entreprise ou de la nature des avantages offerts, les options supplémentaires à la charge des employés, qui viennent compléter les avantages de base et répondent ainsi aux choix individuels, constituent un avantage tout autant pour l'employeur que pour l'employé. Selon l'étude [Workforce Mindset^{MC} de 2016 d'Aon](#), les employés qui considèrent que la rémunération globale

de leur employeur répond à leurs besoins sont six fois plus mobilisés. Un effectif mobilisé et autonome peut mener à une amélioration de la santé et de la productivité, et réduire le roulement du personnel. Ces deux facteurs améliorent l'expérience de travail et donnent à l'entreprise un avantage concurrentiel sur le marché des talents – objectifs importants pour toute entreprise.

Pourquoi offrir des avantages facultatifs

Les répondants au sondage qui offrent déjà des avantages facultatifs affirment que de tels avantages les aident à atteindre leurs objectifs organisationnels, accroissant la flexibilité, augmentant la variété des avantages offerts, reconnaissant la diversité et y contribuant, et répondant directement aux besoins des employés. Les avantages facultatifs offrent également aux participants une tarification stable et une meilleure protection comparativement à ce que les employés peuvent se prévaloir à l'extérieur du régime collectif.

Pourquoi offrir ces avantages?	Trois raisons principales	Pourquoi ne pas offrir ces avantages?
Possibilité de démarquer les régimes de ceux des concurrents	1	Aucune demande perçue des employés
Demande perçue des employés	2	Préoccupations relatives aux coûts d'administration
Demandes des employés pour un régime facultatif	3	Jamais envisagé de tels avantages

Choix d'avantages facultatifs typiques

Avantage	Pourcentage des entreprises offrant des avantages aujourd'hui
Risque	
Assurance habitation	32 %
Assurance automobile	31 %
Assurance contre les maladies graves	20 %
Assurance voyage	20 %
Assurance soins de longue durée	6 %
Assurance vétérinaire	5 %
Style de vie	
Programmes de rabais pour employés	28 %
Services de garde d'enfants – escomptés/subventionnés	6 %
Assistance frais juridiques	5 %
Services de conciergerie	5 %

Défis

Trois principaux obstacles

1. Communiquer la valeur
2. Encourager les employés à les accepter
3. Aider les employés à comprendre le lien avec la rémunération globale

La flexibilité et le choix sont de plus en plus favorisés et, dans certains cas, exigés, particulièrement par les employés de la génération Y. Selon une étude récente du secteur, 91 pour cent des employés s'attendent à pouvoir choisir les avantages qui répondent le mieux à leurs besoins.

Les solutions uniformisées sont de moins en moins courantes. Les employeurs doivent trouver des moyens nouveaux et novateurs de créer un avantage concurrentiel pour acquérir les meilleurs talents.

Moins de la moitié des entreprises sondées offrent aujourd'hui des avantages facultatifs et, lorsqu'ils sont offerts, le taux d'adoption varie et se situe aux environs de 40 pour cent. Pour que le régime ait du succès, il est essentiel d'en communiquer la valeur et d'encourager la participation des employés, mais cela ne se fait que si les employés ont

conscience que les avantages facultatifs existent et en reconnaissent la valeur. Les employés plus âgés ou ayant plus d'ancienneté peuvent être au courant de ces avantages facultatifs, mais choisissent de les ignorer s'ils ont établi des préférences ailleurs au cours de leur vie. Les employés avec moins d'ancienneté ou ceux qui viennent d'entrer sur le marché du travail et bénéficient d'avantages sociaux pour la première fois ne vont pas instinctivement demander à leur employeur des protections au-delà de l'assurance de base ou des produits axés sur le bien-être. La promotion bien planifiée des avantages facultatifs contribue à en relayer la valeur à l'ensemble des employés. Elle devrait faire partie des trousseaux standards de communication et d'adhésion, et être intégrée à une stratégie complète de rémunération globale.

De nouvelles solutions technologiques, comme **Vos Choix Aon**, proposent des portails en ligne qui facilitent l'interaction directe entre les employés et le régime de rémunération globale de leur employeur. Les outils interactifs aident l'employeur à communiquer sa proposition globale de valeur et à sensibiliser les employés aux avantages facultatifs.

Résultats positifs observés

De plus en plus, on exige que les régimes d'avantages sociaux soient souples et offrent des produits qui répondent aux besoins uniques et aux modes de vie des employés. Les entreprises sont depuis longtemps conscientes de concevoir des régimes qui tiennent compte des besoins élémentaires, comme l'assurance maladie, l'assurance dentaire, l'assurance vie et l'assurance invalidité. Les avantages facultatifs élargissent cette structure traditionnelle en y ajoutant des choix qui répondent aux besoins individuels et au mode de vie des employés, et sont intégralement payés par l'employé au moyen de retenues à la source ou de paiements directs à l'assureur.

Résultats observés	
Satisfaction des employés accrue quant au régime global d'avantages sociaux	50 %
Reconnaissance accrue des employés de la rémunération globale	35 %
Effet positif sur la fidélisation et le recrutement	19 %
Mobilisation accrue des employés	13 %
Autre	4 %

En dépit des défis qui existent, les employeurs sont encouragés à considérer les avantages facultatifs comme un moyen d'améliorer votre rémunération globale. Les résultats de ce sondage révèlent que, lorsque la rémunération globale est prise en compte, le respect de la diversité et l'avantage du choix sont une combinaison gagnante pour les employeurs et les employés.