



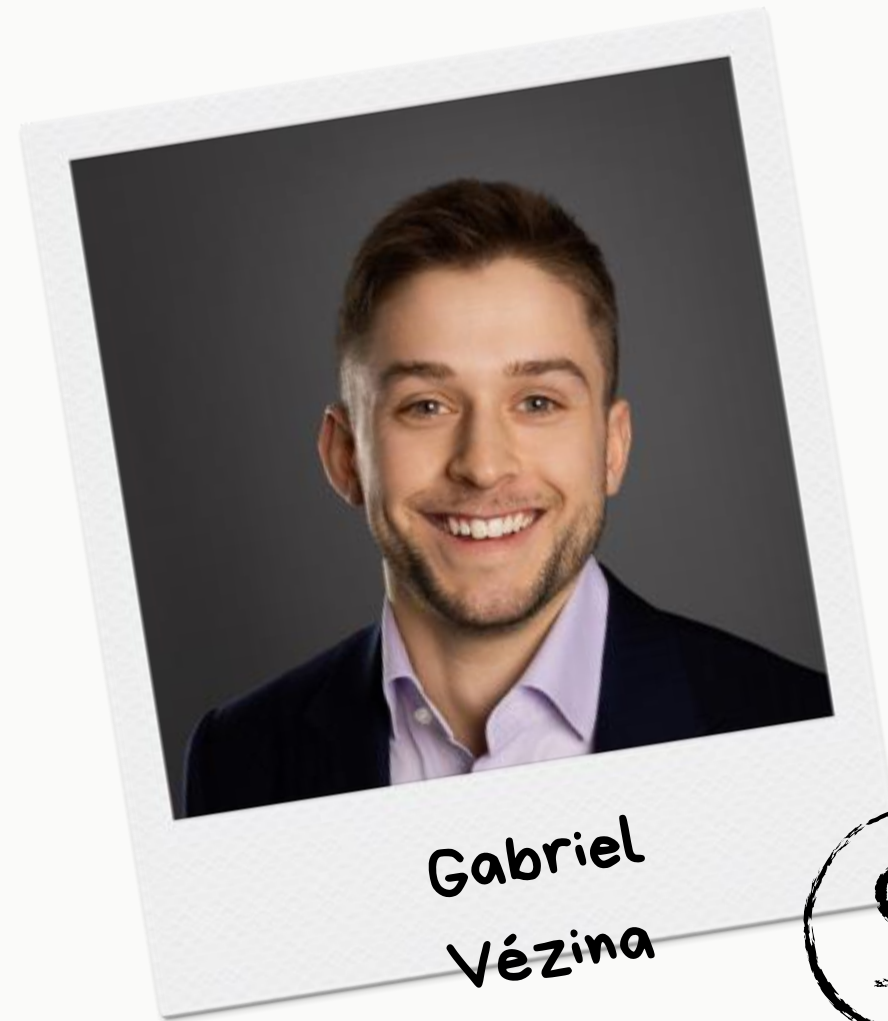
Faire face aux offres salariales de la grande entreprise

Stratégies

Avantages sociaux

En quoi les avantages sociaux pourraient vous rendre plus concurrentiel?

À propos



Gabriel
Vézina



Planificateur financier

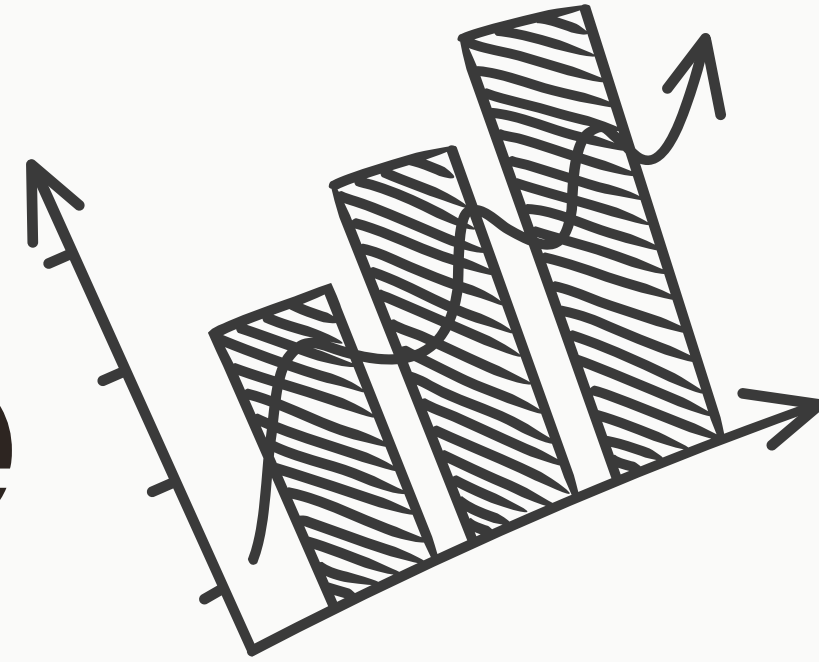
- * Développement des affaires
- * Chez Stratège depuis maintenant 4 ans.



Marie-Julie
Bédard

- * Coordinatrice du département des régimes de retraite
- * Au service des organisations depuis 9 ans

Aperçu de notre analyse



➤ Mise en contexte

- Ce qui a changé depuis la pandémie – nouvelles attentes, priorités, défis.
- L'impact des générations.

➤ FFOM : PME VS grande entreprise

- Ce qui fait la force et l'ADN unique des PME.
- Les angles morts à combler.

➤ Stratégies & pistes de solutions

- Transformer les défis en stratégies gagnantes.

Le saviez-vous ?

Faits saillants

Pour la première fois en 22 ans d'histoire du Workmonitor, la conciliation travail-famille surpasse la rémunération en tant que principal facteur de motivation. [1]

85%

des travailleurs indiquent qu'un esprit de communauté dans l'entreprise les aide à mieux performer. [2]

31%

des répondants ont déjà quitté une organisation car ils n'avaient pas de sentiment de confiance envers les dirigeants. [3]

[1] <https://www.randstad.com/press/2025/work-life-balance-tops-pay-randstads-workmonitor-reveals/#:~:text=Randstad's%20latest%20Workmonitor%20finds%20that,33%25%20compared%20to%20last%20year>

GÉNÉRATION Y/Z

Les attentes des employés québécois

En 2023, 91 % des organisations
déclaraient avoir mis en place une
stratégie de santé et de bien-être.^[4]



QU'EST-CE QUI A CHANGÉ ?

- @ **Reconnaissance & transparence sur les avantages**
39 % méconnaissent leur *"package social"* → importance de bien communiquer les avantages réels.
- @ **Salaire ET avantages sociaux compétitifs**
69 % veulent plus de reconnaissance au-delà du salaire.
- @ **Santé mentale & bien-être**
Demande accrue de soutien (*PAE, télémédecine, ressources bien-être.*)
- @ **Régime de retraite collectif avec une contrepartie de l'employeur**
Avantages retraite particulièrement valorisés pour fidéliser sur le long terme.
- @ **Flexibilité au travail**
Télétravail et horaires flexibles arrivent en tête des attentes, surtout chez les plus jeunes.

[4] <https://www.manuvie.ca/entreprises/assurance-collective/le-rapport-mieux-etre.html#:~:text=Il%2520offre%2520aux%2520employ%25C3%25A9s%2520un,stimuler%2520la%2520participation%2520des%2520employ%25C3%25A9s>

Constats clés

Depuis la pandémie, les employés ont des attentes élevées qui vont plus loin que
la simple rémunération

Constat #1

Pour mobiliser les talents sur le long terme, il faut penser plus loin que le salaire.

Constat #2

Les employés veulent se sentir encadrés et faire partie d'une communauté.

Constat #3

Vos employés ont des enjeux personnels importants à prendre en considération dans l'offre salariale.



Marketing RH + offre avantages sociaux = rétention & attraction

Analyse **FFOM** de la PME

A hand-drawn underline in a golden-brown color, consisting of two slightly wavy horizontal lines, positioned beneath the 'FFOM' part of the title.

Incursion dans l'ADN unique des PME.

PME vs grande entreprise

Qu'en est-il des forces et des
faiblesses des PME ?



Forces

- Agilité décisionnelle pour ajuster rapidement les politiques internes.
- Flexibilité pour offrir des avantages sur mesure (ex. : *horaire, congés, télétravail*).
- Proximité avec les employés --> meilleure lecture des besoins réels.
- Culture d'entreprise humaine axée sur le bien-être et l'équilibre vie pro/ vie perso.
- Capacité à communiquer de façon transparente sur les avantages, augmentant leur valeur perçue.

- Capacité financière plus limitée.
- Moins de ressources RH pour développer et gérer une offre d'avantages sociaux structurée.
- Moins grand pouvoir de négociation.

PME vs Grande entreprise

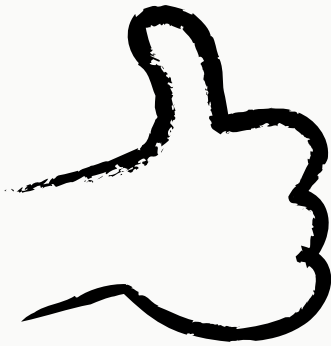
Quelles sont les opportunités à saisir
et les **menaces** à considérer?



opportunités

- Miser sur la rémunération globale incluant : équilibre travail-famille, reconnaissance, flexibilité.
- Offrir des avantages à forte valeur perçue : congé bien-être, soutien santé mentale, formations, télétravail.
- Utiliser les programmes gouvernementaux pour financer une partie des avantages (REER collectif, formation.)
- Communiquer efficacement la valeur réelle des avantages existants.
- Positionner la PME comme un employeur qui écoute et adapte son offre.

- 
- Hausse des attentes des candidats en matière d'avantages sociaux.
 - Difficulté à retenir les jeunes professionnels sensibles à la rémunération immédiate.
 - Risque d'essoufflement si les efforts d'attraction ne suffisent pas.

**Soyez
rayonnant !** 



Stratégies & solutions

Miser sur la culture participative

Une culture participative, c'est moins de départs, plus d'idées, une productivité plus élevée, et une image employeur plus forte !!



Formation et développement

- *Effet double gain : budget formation pour le développement professionnel.*
- *Mentorat interne.*

Comité avantages bien-être

Constitué d'employés et de membres de la direction, il permet de valider les priorités.

Sonder vos équipes régulièrement

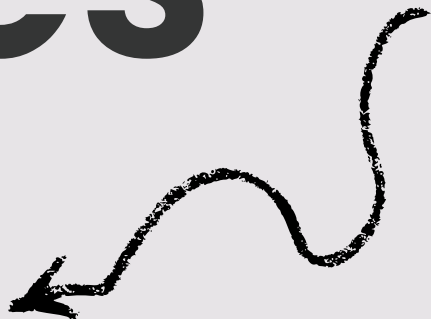
Posez des questions qui incitent vos employés à :

- *Imaginer leur trajectoire dans l'entreprise,*
- *Exprimer leurs désirs de développement professionnel,*
- *Partager les besoins qui feraient vraiment la différence pour eux et leur équipe.*

Montrer concrètement les changements issus des suggestions renforce le sentiment d'impact.

Augmenter la valeur perçue des avantages

Augmente la productivité, favorise
la fidélisation et demeure difficile à
abandonner une fois acquis



* Fiche de rémunération globale personnalisée

- *Salaire + avantages en \$/ an*
- *Avantages "à la carte"*
- *Guide visuel des avantages (clair, simple, accessible).*
- *Mettre en avant vos éléments différenciateurs (ex. : flexibilité, journées bien-être).*

* Flexibilité & équilibre travail-famille

- *Écrire des politiques claires et accessibles à tous pour officialiser et encadrer les pratiques.*
- *Micro-avantages rapides : Congés mobiles et journée bien-être (ex : Journées maladies illimitées*)*

Misez sur la diversité

BIEN-ÊTRE

* Programme structuré de santé mentale

- PAE
- Ateliers sur la charge mentale, la cohésion d'équipe, l'équilibre travail-famille, gestion du temps, etc.
- Journée bien-être
- Banque illimitée de congés "maladie"

SANTÉ

* Programme assurance collective

- Régime modulaire
- Compte santé bien-être ou gestion santé
- Couverture individuelle 100% à la charge de l'employeur
- Télémédecine

SÉCURITÉ FINANCIÈRE

* Régime de retraite collectif avec contribution de l'employeur

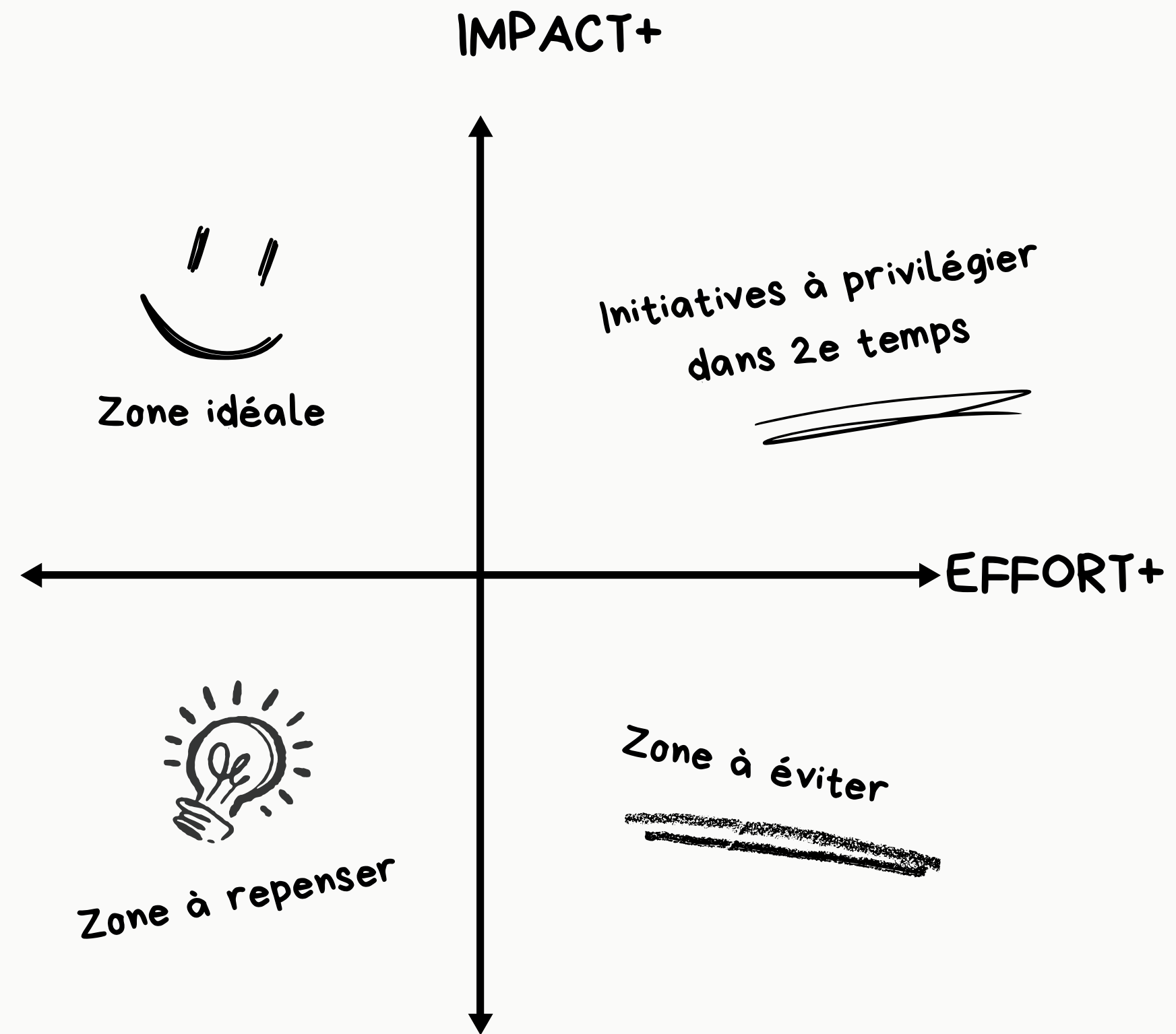
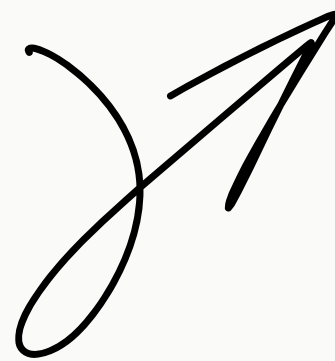
- Service de planification financière
- Formation (budget, retraite, dettes)
- Offrir une contribution "bonus" annuel symbolique

* Se doter d'une politique de rémunération hors calendrier

Évaluez votre offre

**Et si vos meilleurs avantages se cachaient déjà
sous vos yeux ?**

Chaque avantage que vous offrez n'a pas le même poids ni le même coût. L'idée est de positionner vos initiatives dans cette matrice et d'identifier vos coups de circuit (*fort impact, faible effort*) et les zones à repenser.



Constats & Solutions

Constat #1

Pour mobiliser les talents sur le long terme, il faut penser plus loin que le salaire.

Augmentez la valeur perçue des avantages que vous proposez

Constat #2

Les employés veulent se sentir encadrés et faire partie d'une communauté.

Misez sur la culture participative

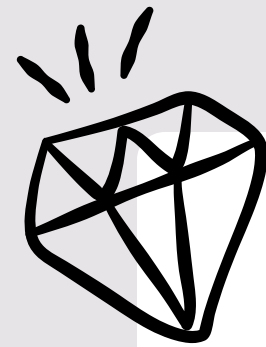
Constat #3

Vos employés ont des enjeux personnels importants qu'il faut absolument prendre en considération dans l'offre salariale pour sortir du lot.

Soyez à l'écoute et miser sur la diversité

Con clu sion

Le salaire est souvent difficile à rivaliser, mais la combinaison de tout le reste peut créer une valeur perçue supérieure.



En alignant leurs avantages sociaux sur les attentes des employés directement, les PME peuvent :

- Mieux fidéliser leurs employés,
- Attirer des talents qui cherchent du sens et de la flexibilité,
- Créer une marque employeur forte, même sans gros budget.

Et si on bâtissait quelque chose **ensemble** ?

- * **Valider** votre régime actuel
- * **Offrez** plus à vos employés
- * **Adopter** une approche claire, humaine et performante



DES QUESTIONS ?

N'hésitez pas à venir nous voir à notre kiosque (*emplacement 216*) pour toutes questions spécifiques à votre organisation ou à nous envoyer un courriel à info@groupestrategie.com

