

## L'assurance collective pour contrer la pénurie de main-d'œuvre

**Avec la pénurie de main-d'œuvre qui pointe à l'horizon, l'assurance collective deviendra de plus en plus un outil privilégié pour permettre à l'entreprise de fidéliser son effectif, voire de le renouveler. Un argument de poids pour les conseillers en assurance collective.**

Avec le vieillissement de la population et son impact sur les primes d'assurance collective, les conseillers sont souvent confrontés à des clients réticents lors du renouvellement des contrats. Certaines entreprises pensent même à abandonner leur assurance collective, et les employés à souscrire des contrats d'assurance individuels.

Mais le vieillissement de la population peut aussi constituer un argument de vente pour les conseillers en assurance collective, croit **Marthe Cloutier**. C'est le message qu'elle a livré lors du colloque sur la gestion des risques en avantages sociaux, organisé par l'**Institut canadien de la retraite et des avantages sociaux (ICRA)** à Montréal en septembre.

Conseillère en assurance collective et gestion de soins de

santé de **Watson Wyatt Canada**, Mme Cloutier a rappelé que le vieillissement des effectifs mettra surtout en péril le maintien et le recrutement du personnel. Ce qui aura une influence négative sur le développement économique des entreprises.

D'après un sondage réalisé par Watson Wyatt, si une majorité d'entreprises sont conscientes de l'enjeu du vieillissement, seulement 35% d'entre elles ont prévu agir d'ici à deux ans pour contrer ses effets.

«Quand agirez-vous ?» a lancé Mme Cloutier aux conseillers présents lors du colloque.

L'ICRA revendique 3000 membres au Canada, issus tant du secteur de l'assurance que des banques et des caisses de retraite.

Elle estime en effet que c'est

aussi le rôle des conseillers en actuariat ou en assurance collective de faire comprendre l'enjeu du vieillissement à leurs clients : les entreprises.

Un enjeu de taille, à la lumière du sondage de Watson Wyatt. En 2009, il manquera cent mille travailleurs qualifiés au Canada. Pire, en 2014, ils seront un million à faire défaut dans les entreprises.

Lors de sa présentation, Marthe Cloutier a exposé une étude de cas sur une entreprise de 1200 employés. Afin de soutenir un développement de 2% de ses activités par an, cette entreprise devra recruter plus de 760 nouveaux employés dans les sept prochaines années, c'est-à-dire plus de 60% de son effectif actuel. Elle devra aussi être en mesure de conserver des employés dont beaucoup seront en âge de partir à la retraite.

«Il faudra être capable d'attirer

et de retenir la main-d'œuvre» prévoit Mme Cloutier, le défi sera de «créer un environnement de travail favorable à la fidélisation d'une main-d'œuvre qualifiée. (...) Ce n'est pas nécessairement le salaire, c'est plus l'environne-

**«Ce n'est pas nécessairement le salaire, c'est plus l'environnement de travail qui va démarquer l'entreprise»**

— **Marthe Cloutier**

ment de travail qui va démarquer l'entreprise».

Les programmes dédiés à la santé des travailleurs, telle l'assurance collective, deviennent ainsi un des principaux facteurs de choix d'une entreprise pour le travailleur qualifié.

Les entreprises qui voudront sabrer dans ces programmes s'ex-





poseront à ce que le recrutement et la rétention de personnel qualifié tournent au casse-tête.

Dans l'étude de cas présentée par Mme Cloutier, la part des quinquagénaires de l'entreprise passera de 19% à 38%. Cela signifie une augmentation des maladies chroniques et une augmentation de 195% du coût des soins médicaux d'ici 2014. Dans ces conditions, le coût d'une assurance collective risque de devenir prohibitif pour les entreprises. Il s'agira aux conseillers de tout mettre en œuvre pour proposer une assurance collective à un coût raisonnable.

### **Les assureurs doivent aussi agir**

Les assureurs ont leur rôle à jouer dans ce scénario du *papyboom* (phénomène de l'arrivée massive à la retraite des babyboomers). Ils doivent imaginer des produits plus adaptés à cette réalité, assure Marthe Cloutier.

Les nouvelles garanties devront couvrir les maladies graves et

l'hospitalisation de longue durée. Quand elles seront offertes sur une base collective, leur coût diminuera, prédit Mme Cloutier.

De leur côté, les entreprises ont aussi d'autres cartes à jouer. Par exemple, croit Mme Cloutier, elles vont tenter d'encourager les salariés à rester plus longtemps au travail, notamment avec des mesures de retraite progressive.

Elles proposeront entre autres des horaires réduits aux employés aînés, afin de conserver leur savoir.

Actuellement, les employés disent eux-mêmes être prêts à travailler plus longtemps. La réalité est toutefois différente. Les départs à la retraite ne dépassent guère l'âge de 59 ans.

Les possibilités réelles de prolonger l'activité professionnelle sans proposer de programmes incitatifs semblent donc bien minces.

**Didier Bert**