Document généré le 14 juil. 2025 05:22

Assurances et gestion des risques
Insurance and Risk Management

Services de planification de la retraite : un apprentissage durable à valeur ajoutée

Groupe-conseil Aon

Volume 73, numéro 2, 2005

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1092677ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1092677ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Faculté des sciences de l'administration, Université Laval

ISSN

1705-7299 (imprimé)
2371-4913 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce document

Aon, G.-c. (2005). Services de planification de la retraite : un apprentissage durable à valeur ajoutée. *Assurances et gestion des risques / Insurance and Risk Management*, *73*(2), 227–232. https://doi.org/10.7202/1092677ar

Tous droits réservés © Faculté des sciences de l'administration, Université Laval, 2005

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Assurances et gestion des risques, vol. 73(2), juillet 2005, 227-232
Insurance and Risk Management, vol. 73(2), July 2005, 227-232

Services de planification de la retraite : un apprentissage durable à valeur ajoutée

par Groupe-conseil Aon

1. INTRODUCTION

Avec les grands et les moins grands changements qui s'opèrent quotidiennement dans presque tous les domaines, de la technologie aux communications, en passant par les transports, les individus n'ont d'autres choix que de continuer à s'adapter. La planification de la retraite est un domaine qui ne fait pas exception. Un grand nombre de facteurs affectent les projets de retraite d'une personne, notamment :

- les régimes de retraite d'État (Régime de rentes du Québec, Régime de pensions du Canada et Pension de la sécurité de la vieillesse);
- le genre de régime de retraite privé (à cotisations déterminées ou à prestations déterminées) ainsi que la situation financière du régime;
- les lois en matière de retraite, de famille et de faillite;
- les lois de l'impôt sur le revenu, plus particulièrement en ce qui a trait aux limites sur les cotisations et les prestations au titre des régimes de pension agréés et des REER;
- la capacité de l'individu à épargner tout au long de sa vie active;
- l'environnement de travail (p. ex., rétention et licenciement) ainsi que la variable démographique;
- les marchés et les produits financiers;

- la prise en charge des soins de santé et les coûts afférents tant au niveau des régimes privés que publics;
- l'environnement du monde des affaires, qui est influencé par la concurrence, les fusions et les acquisitions; et
- la date de retraite prévue ainsi que le style de vie auquel on aspire à la retraite, et les implications financières connexes.

Le manque de stabilité de ces facteurs clés peut susciter des sentiments d'insécurité chez les employés. Le niveau d'anxiété varie selon l'âge, les circonstances financières et la situation de la personne concernée.

L'employeur est encouragé à fournir à son personnel une aide continue en matière de planification de la retraite, puisque l'état d'esprit et la productivité des employés peuvent en être affectés.

2. DÉMARCHES POSSIBLES

Les employeurs disposent d'un éventail de démarches permettant aux employés de prendre des décisions éclairées en matière de planification de la retraite, qui conviennent à leurs priorités et à leur situation personnelle, tout en tenant compte des événements de la vie. En plus des sujets traditionnels, tels que les régimes de retraite, la fiscalité et les REER, les employeurs pourraient envisager de mettre à la disposition de leurs employés de l'information et des services conseils portant sur des sujets liés à l'emploi, tels que la planification de la relève, la transition et les projets de vie. Il s'agit de questions que les employés devraient aborder avant leur départ à la retraite puisque la plupart d'entre eux voudront faire à leurs successeurs et à leurs plus jeunes collègues un legs utile. En encourageant une telle attitude, l'employeur sera en mesure de constater un rendement direct de son investissement.

3. SÉMINAIRES

Les séminaires de planification de la retraite sont généralement destinés aux employés âgés de 50 ans et plus. Néanmoins, les employeurs pourraient parrainer des séminaires traitant de sujets divers qui intéresseraient différentes tranches d'âges. En voici quelques exemples.

Sujet du séminaire	Groupe ciblé
Stratégies de gestion de la dette	Employés âgés de 20 à 30 ans
Stratégies financières pour les candidats à la propriété	Employés âgés de 25 à 35 ans
Moyens de financer l'éducation de ses enfants et de les aider à atteindre une indépendance financière	Employés âgés de 30 à 40 ans
Placements	Employés âgés de 40 à 50 ans
Gestion du risque et planification successorale	Employés âgés de 40 à 60 ans
Questions spécifiques liées à la santé (p. ex., nutrition, utilisation des médicaments[1])	Toutes les tranches d'âges

1. Éléments de sensibilisation aux coûts croissants de l'assurance collective.

4. SÉANCES INDIVIDUELLES

Les mêmes questions pourraient être traitées en séances de consultation individuelles.

5. OUTILS SUR LE WEB/CÉDÉROMS

Utilisés fréquemment par les employés afin d'effectuer des projections de leur revenu à la retraite, les outils en ligne et les cédéroms peuvent servir également d'instrument d'éducation à propos d'autres sujets comme la fiscalité, les placements et la planification successorale. Les employés apprécient fortement ce genre de formation, dont ils bénéficient beaucoup, d'autant plus que, traditionnellement, ces sujets ne font pas partie du domaine des communications de l'employeur. Le Web et les cédéroms attirent les jeunes, représentent d'excellents médias de dissémination et peuvent servir à communiquer des messages spécifiques.

6. PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE)

En plus des services de consultation habituellement offerts dans le cadre d'un PAE, les employeurs pourraient demander à leur four-

nisseur de procurer aux employés des conseils au sujet de l'utilisation efficace des régimes parrainés par l'employeur et de vérifier si les employés en tirent le meilleur profit.

7. GROUPES DE CONSULTATION

Les groupes de consultation peuvent servir à évaluer la compréhension, la perception et l'appréciation que les employés ont des régimes d'avantages sociaux et de rémunération globale.

8. FACTEURS DE SUCCÈS

Les employeurs qui mettent en œuvre un programme de planification de la retraite doivent absolument faire appel à un fournisseur qui soit:

- **qualifié** : quels que soient les services que l'employeur décide d'offrir, ils doivent être fournis par des experts compétents, possédant les qualifications nécessaires;
- **indépendant** : les conseils fournis par une tierce partie pourraient être perçus comme plus crédibles;
- **objectif :** il est recommandé d'avoir recours à des fournisseurs qui offrent des services à honoraire et ne vendent ni ne distribuent des produits financiers.

Dans son élaboration d'une stratégie d'offre d'un programme de planification de la retraite, un employeur doit choisir parmi les démarches possibles mentionnées plus tôt, en tenant compte de la façon dont les employés recevront, percevront et utiliseront l'information qui leur est présentée.

- **Réception –** L'information fournie sera-t-elle bien comprise par les employés à tous les niveaux et sera-t-elle suffisante?
- **Perception –** Les messages communiqués aux employés sont-ils adéquats? Y atil des questions sous-jacentes qu'il faudra aborder?
- **Usage –** Les employés utiliseront-ils l'information communiquée ou les outils mis à leur disposition? Dans l'affirmative, comment?

9. QUESTIONS RELATIVES AUX COÛTS

Il est certain que le coût est un facteur déterminant dans la mise en place d'un programme de planification de la retraite. Néanmoins, les employeurs doivent se rappeler que les sommes investies dans le programme de planification de la retraite pourraient réduire les coûts dans d'autres domaines. Par exemple, si les employés acquièrent des connaissances plus poussées au sujet de leurs avantages sociaux, le nombre de questions adressées quotidiennement au service des ressources humaines pourra s'en trouver réduit, de même que le nombre de malentendus qui s'ensuivent et dont le dénouement nécessite souvent un temps fou.

Une possibilité serait la renégociation des frais versés aux fournisseurs, tels que les compagnies d'assurance auprès desquelles les contrats d'assurance collective sont souscrits. Si certains frais sont liés à des services peu utilisés parce qu'ils en chevauchent d'autres, est-il possible de les éliminer? Dans l'affirmative, les économies réalisées pourraient être réaffectées à de nouveaux services de planification de la retraite.

10. OBJECTIF DU PROGRAMME

Les programmes de planification de la retraite visent principalement à alléger le stress lié aux projets de retraite des employés. Toutefois, ils peuvent servir à d'autres fins.

Les participants à un régime d'avantages sociaux, qu'il s'agisse d'un régime de retraite, d'un régime d'assurance collective ou autre, peuvent ne pas percevoir la pleine valeur dudit régime avant d'en comprendre les composantes. Donc, l'amélioration des connaissances des participants en ce qui a trait au régime d'avantages augmentera la valeur perçue, ce qui serait aussi important que l'avantage lui-même.

Dans certains cas, tels que la conversion ou la liquidation d'un régime de retraite, où les employés reçoivent un flot de renseignements de la part de l'employeur et d'autres sources, l'apport d'une tierce partie, impartiale et objective, serait bénéfique en plus d'être bien accueilli.

La haute direction pourrait envisager le programme de planification de la retraite comme un moyen :

- d'optimiser les investissements faits dans les régimes d'avantages actuels;
- de remplir ses obligations fiduciaires et autres, notamment celles de la *Ligne directrice n°3 – Lignes directrices pour les régimes de capitalisation* de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite; et
- de traiter les enjeux de communication.

Le personnel du service des ressources humaines pourrait s'attendre à ce que les renseignements fournis dans le cadre d'un programme de planification de la retraite :

- réduisent le nombre de questions qui lui sont adressées; et
- soient mieux acceptés par les employés puisqu'ils proviennent d'un expert externe et objectif.

11. UNE VISION RENOUVELÉE

Étant donné que de nos jours le changement est devenu une constante, l'angoisse ressentie par les employés quant à leurs projets de retraite peut être profonde. Cette réalité offre aux employeurs un avantage inattendu en élargissant la portée des services de planification de la retraite afin d'y inclure la planification financière et l'éducation en matière de soins de santé.