

# I N F O Bulletin

www.inalco.com

**INDUSTRIELLE ALLIANCE**  
ASSURANCE ET SERVICES FINANCIERS INC.

Bulletin d'information destiné aux administrateurs de régimes d'assurance collective et aux conseillers en avantages sociaux



## Les régimes de soins de santé plus importants que jamais

Durant une période économique incertaine, les employeurs pensent souvent à réduire les dépenses. Toutefois, les compressions dans les régimes de soins de santé doivent être judicieusement examinées. En effet, les employés tiennent à leur régime et la qualité de ce régime affecte leur rendement au travail.

Selon le sondage sanofi-aventis 2009 sur les soins de santé, les répondants qui ont se sont dits *tout à fait d'accord* pour qualifier leur régime « d'excellent » ou de « très bon » sont plus portés à avoir une meilleure opinion de leur employeur que ceux qui ont répondu *plutôt d'accord, plutôt en désaccord* ou *tout à fait en désaccord*. Comme par le passé, les répondants du sondage sanofi-aventis ont dû indiquer s'ils préféraient conserver leur régime d'avantages sociaux ou recevoir une somme 20 000 \$. Les participants qui jugeaient la qualité de leur régime « excellente » ou « très bonne » ont choisi leur régime (54 %) plutôt que 20 000 \$ (39 %). En comparaison, ceux qui jugeaient la qualité de leur régime « mauvaise »

ou « très mauvaise » ont choisi 20 000 \$ (62 %) plutôt que leur régime (23 %).

Ces réponses montrent que, en maintenant ou en améliorant la qualité du régime collectif de soins de santé, il est possible d'améliorer l'engagement et la productivité des employés.

Vous pouvez télécharger le sondage sanofi-aventis 2009 à l'adresse [www.sanofi-aventis.ca](http://www.sanofi-aventis.ca).

Le sondage sanofi-aventis 2009 a été effectué auprès de 2 090 participants canadiens à un régime collectif de soins de santé pour connaître leur opinion et leur comportement à l'égard de la santé et de leur régime.



## Concours Cliquez vert Troisième gagnant

Le 31 août dernier, nous avons eu le plaisir de décerner un troisième ordinateur portable DELL Inspiron<sup>MC</sup>15 à monsieur Yannick Dubois-Paré!

Continuez à prendre part au mouvement vert et encouragez les participants de votre régime d'assurance collective à opter pour le dépôt direct et pour l'avis électronique! En s'inscrivant à ces deux services, ils seront admissibles au dernier tirage le 30 novembre 2009. Les personnes qui se sont déjà inscrites au dépôt direct et à l'avis électronique participent déjà au concours.

Afin de vous aider à promouvoir cette initiative, communiquez avec notre Service à la clientèle au 1 877 422-6487. Vous recevrez ainsi une affiche (style réclame) à accrocher dans les lieux très fréquentés par les participants ainsi qu'un courriel promotionnel à leur transmettre.

**Il ne reste plus qu'un tirage. Encouragez vos participants à y prendre part!**

Pour en savoir plus sur le concours, rendez-vous au [www.inalco.com/concourscliquezvert](http://www.inalco.com/concourscliquezvert).



Daniel Belley, directeur principal des ventes, province de Québec, Assurance collective avec Yannick Dubois-Paré (troisième gagnant)



# Le développement des compétences : un investissement qui rapporte



La rentrée des vacances est un moment opportun pour relancer la formation continue. Plus vitale que jamais, elle est un outil précieux pour faire face à l'évolution constante des connaissances. « Les recherches indiquent que la durée des connaissances acquises, à l'université par exemple, diminue à un rythme alarmant. Dans la profession médicale, par exemple, cette durée est passée d'environ sept ans dans les années 60 à moins de deux ans aujourd'hui. Autrement dit, la moitié de ce qu'apprennent les diplômés à l'université n'est plus pertinent après cette période. »<sup>1</sup> De plus, l'environnement concurrentiel en milieu organisationnel pousse les entreprises à s'adapter rapidement aux changements. La mondialisation rend de nombreux modèles d'entreprise désuets, et la pertinence, pour ne pas dire la survie d'une entreprise, repose souvent sur la quête d'une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée. Or, avec le vieillissement de la population, le bassin de candidats diminue. Pour résoudre ce dilemme, il faut miser sur le développement des compétences du personnel déjà en poste.

## Formation continue

Complément d'une formation acquise, la formation continue regroupe autant les activités, les colloques et les ateliers de perfectionnement que les cours du soir qui mènent à l'obtention d'un diplôme d'études. Le but de celle-ci est de parfaire les connaissances en vue d'une mise à jour et d'une amélioration continues des compétences professionnelles. Elle s'adresse autant aux employés qu'aux gestionnaires et peut être

dispensée par un service de formation privé, une commission scolaire, un cégep, par l'entremise de compagnons ou de formateurs d'entreprise, etc.

## Types de formations continues

Les types de formations offertes sont très diversifiés. En effet, les formations traditionnelles sont maintenant accompagnées de diverses formules d'apprentissage. Voici quelques exemples :

**La formation en ligne** ou le « e-learning » se base sur l'utilisation interactive d'Internet et d'autres médiums électroniques (par exemple le cédérom, la téléconférence, la vidéoconférence, etc.). Cette approche s'adapte à l'horaire et au style d'apprentissage de chacun. Centrée sur l'employé, elle met à sa disposition une gamme de cours variés tout en réduisant ses déplacements. Son interactivité encourage la familiarisation avec les outils multimédias et offre la possibilité à l'employeur de constater l'évolution des acquis. Toutefois, il est fortement conseillé de jumeler la formation en ligne avec une formation traditionnelle car elle nécessite généralement une connaissance de base en informatique de la part de l'employé.

**Le compagnonnage**, quant à lui, se pratique au sein d'une entreprise. Les collègues expérimentés sont chargés de transmettre leur savoir-faire aux apprentis sur une base individuelle et structurée. En plus de favoriser le soutien entre collègues, le compagnonnage a un impact significatif sur le transfert de connaissances car il fait valoir l'importance des nouveaux acquis par des exemples concrets.

**Les groupes de codéveloppement** permettent aux gestionnaires de développer leurs compétences entre pairs, lors de réunions périodiques. Cette approche permet le transfert d'expertise, et tous peuvent bénéficier de l'expérience des autres en discutant de cas réels et en trouvant des solutions en groupe. Cette formule favorise l'entraide, diminue la compétitivité et renforce le sentiment d'appartenance au groupe en rompant l'isolement dans lequel se trouvent souvent les gestionnaires.

**Les cercles de gestion** se composent de gestionnaires qui reçoivent les enseignements de formateurs externes sur divers sujets tels que l'éthique ou encore le leadership. La connaissance est transmise dans le cadre d'ateliers contenant des exercices pratiques. Les cercles de gestion permettent aux gestionnaires d'apprendre les uns des autres en partageant leurs expériences et en échangeant leurs techniques de gestion.



De plus, à tous ces nouveaux types de formations s'ajoutent de nombreuses formations d'un jour dispensées en milieu de travail qui permettent une mise à jour des connaissances ou une initiation à de nouvelles techniques de gestion. Il existe une vaste gamme de formations d'un jour offertes comme des cours de service à la clientèle, de gestion du stress et des priorités, des cours sur la création de présentations PowerPoint, etc.

## Instaurer des conditions favorables

Lors de la sélection d'un ou des programmes de formation continue, il est indispensable de tenir compte des préférences de la personne, de ses objectifs professionnels, de ses aptitudes et de ses obligations familiales. Comme la responsabilisation et la motivation de l'employé est un facteur important dans tout apprentissage, il faut clairement démontrer l'utilité d'une telle démarche et son lien avec les objectifs de la compagnie. Est-ce pour l'amélioration du rendement? la hausse de la créativité? le développement de la polyvalence? la mise à jour des acquis? Les avantages sont nombreux. Il suffit de bien les communiquer. Avant de commencer la formation, il importe d'évaluer ce qui est à améliorer et de permettre ainsi de faire un bilan des acquis à la suite de celle-ci. Une fois la formation terminée, il est conseillé de laisser du temps à l'expérimentation et de donner l'occasion à l'employé de mettre en pratique ses nouvelles connaissances.

Malgré l'importance indéniable de la formation continue, elle ne fait pas encore partie intégrante du fonctionnement de la plupart des entreprises. Toutefois, les choses sont amenées à changer car une entreprise qui ne mise pas sur le développement du capital humain risque de perdre de sa pertinence avec l'émergence d'une nouvelle forme d'économie : l'économie du savoir.



## Faits saillants touchant la formation

Au Québec, si la masse salariale d'une entreprise excède un million de dollars, elle a l'obligation d'investir au moins 1 % de celle-ci dans la formation de la main-d'œuvre au cours d'une année, en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Si l'entreprise n'investit pas au moins 1 % de cette masse salariale, elle doit verser la portion non investie à Revenu Québec, qui versera cet argent au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

En 2003, plus de 55 % des cadres, des professionnels et des membres de direction d'entreprises ont eu la chance d'améliorer leurs compétences, contre 45 % du personnel des ventes et des services. En outre, les cadres et les professionnels ont reçu, en moyenne, de cinq à sept heures de formation de plus que leurs collègues.

Les organismes du secteur public, les banques et les caisses d'épargne figurent parmi les entreprises qui offrent le plus de formation à leurs employés. À l'inverse, les commerces de gros et de détail, les restaurants et les compagnies de transport se classent parmi celles qui en donnent le moins.

Source : Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, Rapport quinquennal 2000-2005, Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, 2005.

## Le saviez-vous?

Un travailleur adulte canadien sur trois a participé à des activités de formation officielles liées à l'emploi en 2002.

Il est prouvé que la scolarité est étroitement liée à la participation à la formation : plus le niveau de scolarité d'une personne est élevé, plus celle-ci est susceptible de participer à des activités de formation.

En 2002, plus de la moitié (52 %) des travailleurs ayant un diplôme universitaire ont pris part à des activités de formation officielles liées à l'emploi. Le taux était également élevé (38 %) chez les travailleurs titulaires d'un certificat ou d'un diplôme collégial ou d'une école de métiers ainsi que chez les travailleurs n'ayant pas terminé leurs études postsecondaires. À l'inverse, on observait le taux le plus faible (18 %) chez les travailleurs ayant les niveaux de scolarité les moins élevés (diplôme d'études secondaires ou moins).

Source : Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, Statistique Canada, en partenariat avec Développement des ressources humaines, 2003.



## Le nouveau site Web de l'Ontario sur les soins de santé : *Vos options de soins de santé*

Le site *Vos options de soins de santé* donne aux Ontariens l'information dont ils ont besoin pour faire des choix éclairés à l'aide des ressources mises à leur disposition par leur collectivité.

Par l'entremise de ce site Web, les Ontariens ont accès à :



### Accès Soins

Accès Soins est un programme qui aiguille les personnes qui n'ont pas de fournisseur de soins de santé régulier pour leur famille vers des médecins et des infirmiers praticiens qui acceptent les nouveaux patients dans leur collectivité. Ces personnes peuvent s'inscrire en ligne ou en communiquant avec un représentant au 1 800 445-1822.



### Le Répertoire des services médicaux

Le Répertoire des services médicaux est une base de données de recherche conviviale servant à trouver des cliniques sans rendez-vous, des cliniques ouvertes après les heures normales, des établissements qui dispensent des soins d'urgence et des fournisseurs de soins de santé destinés aux familles. Les Ontariens peuvent rechercher de l'information à l'aide de critères spécifiques comme l'adresse, le code postal ou la ville.



### Télesanté Ontario

Télesanté Ontario est un service téléphonique gratuit et confidentiel qui permet d'obtenir des conseils ou de l'information générale sur la santé donnés par une infirmière autorisée.



### Les Centres d'accès aux soins communautaires

Les Centres d'accès aux soins communautaires sont des organismes locaux qui donnent les coordonnées d'établissements subventionnés par le gouvernement, de services communautaires ainsi que d'établissements de soins de longue durée.

Le site Web sur les options de soins de santé est accessible à l'adresse [www.ontario.ca/healthcareoptions](http://www.ontario.ca/healthcareoptions). Pour obtenir plus d'information sur les options de soins de santé par téléphone, il suffit de composer le 1 866 330-6206.

## À propos de l'Industrielle Alliance

L'Industrielle Alliance est une société d'assurance de personnes qui offre une gamme variée de produits d'assurance et de services financiers. Quatrième plus importante société d'assurance de personnes au Canada, l'Industrielle Alliance est à la tête d'un grand groupe financier, présent partout au pays de même que dans l'ouest des États-Unis. L'Industrielle Alliance contribue au mieux-être financier de plus de 3 millions de Canadiens et de Canadiennes et gère et administre un actif de plus de 54 milliards de dollars.

L'INFO Bulletin est publié par l'Industrielle Alliance.